

**PENGARUH UPAH MINIMUM DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP
PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI LAMPUNG
TAHUN 2010-2016 PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**



Skripsi
Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Disusun Oleh:

Nama: Danu Anuari

NPM: 1451010024

PRODI EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVESITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 2018

**PENGARUH UPAH MINIMUM DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP
PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI LAMPUNG
TAHUN 2010-2016 PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)**



Pembimbing I : A. Zuliansyah., S.Si., M.M

Pembimbing II : Fatih Fuadi., M.S.I

**PRODI EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN 2018**

ABSTRAK

PENGARUH UPAH MINIMUM DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI LAMPUNG TAHUN 2010-2016 PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM

Oleh:

Danu Anuari

Angkatan kerja di provinsi Lampung dari tahun ke tahun cenderung naik dan tenaga kerja yang terserap cenderung fluktuatif yang menyebabkan beban akan pengangguran di provinsi Lampung naik, pada tahun 2016 angkatan kerja di provinsi Lampung naik menjadi 4.072.487. Upah minimum yang selalu meningkat setiap tahunnya seharusnya menjadi peluang bagi para pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan supply of labor meningkat dan tingkat pendidikan masyarakat akan menentukan seberapa banyak tenaga kerja yang terserap dalam suatu wilayah dan mengurangi pengangguran karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin besar skill yang dimiliki untuk modal dalam bekerja.

Rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain adalah bagaimana pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja secara parsial dan simultan di Kabupaten/kota provinsi Lampung dan bagaimana upah minimum, tingkat pendidikan dan tenaga kerja di provinsi Lampung perspektif ekonomi islam. Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan penelitian secara kuantitatif dengan menggunakan data sekunder dalam periode pengamatan 2010-2016, data yang terkumpul dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

Secara keseluruhan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa secara simultan (Uji F) upah minimum dan tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap penyerapan tenaga kerja, secara parsial (Uji T) upah minimum tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota provinsi Lampung dikarenakan ketika upah naik maka output yang dikeluarkan juga naik maka perusahaan akan menambah tenaga kerja sedangkan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung. Dalam Perspektif ekonomi islam setiap muslim diharuskan untuk bekerja dan memenuhi kebutuhannya agar tidak terjadinya kemiskinan begitupun dengan setiap daerah wajib menetapkan UMR yang baik disimpulkan bahwa upah itu harus cukup tidak terlalu rendah untuk pekerja dan tidak terlalu tinggi untuk pengusaha dan pendidikan dalam masyarakat harus sejalan dengan norma dalam ekonomi Islam melalui tercapainya maqashid syariah salah satunya menjaga agama dan menjaga Ilmu (akal) dan sesuai dengan ciri manusia adalah yang berkualitas adalah makin tingginya ilmu pengetahuan.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Tlp. (0721)703289, 780421

PERSETUJUAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH UPAH MINIMUM DAN TINGKAT
PENDIDIKAN TERHADAP PENYERAPAN TENAGA
KERJA DI PROVINSI LAMPUNG TAHUN 2010-2016
PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM**

**NAMA : DANU ANUARI
NPM : 1451010024
JURUSAN : EKONOMI SYARI'AH
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

MENYETUJUI

Untuk di munaqosahkan dan di pertahankan dalam sidang munaqosah Fakultas
Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

A. Zuliansyah, S.Si., M.M.
NIP. 198302222009121003

Pembimbing II

Fatih Fuadi, S.E.I., M.Si.
NIP. 198512192015031006

Mengetahui
Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah

Madnasir, S.E., M.Si.
NIP. 197504242002121001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Tlp. (0721)703289, 780421

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **“PENGARUH UPAH MINIMUM DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP PENYERAPAN TENAGA KERJA DI PROVINSI LAMPUNG TAHUN 2010-2016 PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM”**, disusun oleh Nama: **Danu Anuari NPM: 1451010024**, Jurusan **Ekonomi Syari'ah**, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam pada hari/tanggal: **Jumat, 20 Juli 2018**.

TIM PENGUJI

Ketua Sidang : Ahmad Habibi, S.E., M.E.

Sekretaris : Dedi Satriawan, M.Pd.

Penguji I : Any Eliza, S.E., M.Ak.

Penguji II : Fatih Fuadi, S.E.I., M.Si.

**Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam**



**Drk Moh Bahrudin, M.A.
NIP. 195808241 98903 1 003**

MOTTO

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah:105)



PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur Kepada Allah SWT dan dari hati yang terdalam, penulisan skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku Bapak Alm. Syaiful Anwar dan Ibu Herlina yang aku hormati dan aku banggakan, selalu menguatkanmu sepenuh jiwa raga, merawatmu, memotivasi dengan nasehat-nasehat yang luar biasa serta mendoakanku agar selalu ada dalam jalan-Nya. Semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dan keberkahan dalam setiap langkahnya.
2. Kakakku Reynaldi Wijaya dan adikku Zidan Alfandi yang senantiasa selalu memberi semangat dan mendoakan sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Almamaterku tercinta tempatku menimba ilmu UIN Raden Intan Lampung. Semoga selalu jaya, maju dan berkualitas.

RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Danu Anuari, dilahirkan di Kota Bandar Lampung, Pada tanggal 17 Juli 1996. Penulis merupakan anak ketiga dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Alm. Syaiful Anwar dan Ibu Herlina. Adapun riwayat pendidikan penulis yaitu SD Negeri 2 Harapan Jaya pada Tahun 2008, lalu melanjutkan studi ke jenjang sekolah menengah pertama di MTS N 2 Bandar Lampung pada Tahun 2008 lulus pada Tahun 2011, setelah itu melanjutkan ke jenjang sekolah menengah atas di MAN 1 Bandar Lampung yang diselesaikan pada Tahun 2014.

Penulis diterima sebagai mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Ekonomi Syari'ah, di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung melalui jalur SPAN-PTKAIN atau undangan pada Tahun 2014.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk, sehingga skripsi dengan judul “Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Lampung Tahun 2010-2016 Perspektif Ekonomi Islam” dapat diselesaikan. Shalawat serta salam disampaikan Kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat, dan pengikut-pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung, tak lupa dihaturkan terimakasih sedalam-dalamnya karena menyelesaikan skripsi ini tidak akan terlaksana tanpa adanya bantuan, kerjasama, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak. Penulis secara rinci mengungkapkan terimakasih kepada:

1. Dr. Moh. Bahrudin, M.A. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan mahasiswa.
2. Madnasir, S.E., M.Si. selaku ketua jurusan dan Deki Fermansyah, S.E., M.M selaku sekretaris jurusan Ekonomi Islam yang selalu memberikan arahan serta motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. A. Zuliansyah, S.Si., M.M selaku pembimbing I yang senantiasa sabar dan meluangkan banyak waktu untuk memberikan motivasi dan mengarahkan penulis hingga penulisan skripsi ini selesai.
4. Fatih Fuadi, M.S.I selaku pembimbing II yang senantiasa meluangkan banyak waktu serta senantiasa sabar untuk memberikan motivasi dan pengarahan penulis hingga penulisan skripsi ini selesai.
5. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Bandar Lampung yang telah memberikan motivasi serta memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi.
6. Pimpinan dan karyawan perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan perpustakaan pusat UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan informasi, data dan referensi.
7. Veka Ferliana terima kasih untuk motivasi serta dukungan selama melaksanakan perkuliahan dan menyelesaikan skripsi ini.
8. Sahabatku Aris Munandar, Afrizal Zulkarnain, Afiful Ichwan, Aprikan Kartika Chandra, Budi Santoso, Faqih Bahtia Sukri, Imam Hanafi yang senantiasa selalu ada memberikan dorongan, semangat, motivasi selama 7 tahun ini.
9. Sahabatku yang telah membantu dan memberikan semangat dan yang menemani main FF, M. Arifin, Ahmad Khoirudin, Erwin Yulianto Nurhuda Al-faqih, Anang Ahmad Mahdi, Ahmad Afinie, M. Imam rico Terimakasih untuk semangat dan doa kalian.

10. Teman seperjuangan khususnya kelas F Jurusan Ekonomi Syari'ah angkatan 2014 yang selalu bersama selama perkuliahan serta memberikan semangat.

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini jauh dari kesempurnaan hal tersebut dikarenakan adanya keterbatasan waktu, dana dan kemampuan yang peneliti miliki. Untuk itu para pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan saran guna melengkapi hasil penelitian ini. Peneliti berharap hasil penelitian ini akan menjadi sumbangan yang berarti dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya ilmu-ilmu keIslaman di abad modern.



Bandar Lampung, 13 Mei 2018

Penulis,

Danu Anuari

NPM. 1451010024

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	3
C. Latar Belakang Masalah.....	4
D. Rumusan Masalah.....	13
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	14
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Upah Minimum	
1. Dasar Hukum Upah Minimum	16
2. Penetapan Upah minimum.....	27
3. Teori Upah	
a) Teori Malthus	18
b) Teori Jhon Stuart Mills.....	20
c) Teori kelompok Neoklasik	21
4. Hubungan Upah dengan Tenaga Kerja.....	22

B. Pendidikan	
1. Pendidikan dan peningkatan Kualitas SDM	25
2. Jalur Pendidikan	26
3. Teori <i>Human Capital</i>	27
4. Hubungan Pendidikan dengan Tenaga Kerja	27
C. Tenaga Kerja	
1. Teori Permintaan Tenaga Kerja.....	30
2. Penawaran Tenaga Kerja	33
3. Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja	35
D. Teori Ekonomi Islam	
1. Upah dalam Ekonomi Islam	37
2. Pendidikan dalam Islam.....	39
3. Tenaga Kerja dalam Ekonomi Islam	42
E. Penelitian Terdahulu.....	50
F. Kerangka Berpikir	53
G. Hipotesis	55

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Sifat Penelitian	
1. Jenis Penelitian	56
2. Sifat Penelitian.....	57
B. Sumber Data	57
C. Metode Pengumpulan Data	
1. Metode Dokumentasi.....	58
2. Metode Studi Pustaka	58
3. Metode Observasi	58
D. Populasi Dan Sampel	
1. Populasi	59
2. Sampel	59
E. Definisi Operasional Variabel	60

F. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data	62
1. Uji Asumsi Klasik	
a) Uji Normalitas	62
b) Uji Multikolineritas	63
c) Uji Autokorelasi	63
d) Uji Heteroskederitas	64
2. Uji Koefisien Determinasi	64
3. Regresi Linier Berganda	65
4. Uji Hipotesis	
a) Uji Simultan (Uji F)	66
b) Uji Parsial (Uji t)	66

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian	67
B. Analisis Data	
1. Hasil Uji Asumsi Klasik	
a) Uji Normalitas	71
b) Uji Multikolineritas	72
c) Uji Autokorelasi	74
d) Uji Heteroskederitas	75
2. Uji Koefisien Determinasi	77
3. Analisis Regresi Linier Berganda	78
4. Hasil Uji Hipotesis	
a) Hasil Uji F	80
b) Hasil Uji t	82
C. Pembahasan	
1. Pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja secara parsial di Kabupaten/Kota provinsi Lampung tahun 2010-2016	84

2. Pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja secara simultan di Kabupaten/Kota provinsi Lampung tahun 2010-2016	89
3. Upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Lampung dalam perspektif ekonomi islam	91

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	99
B. Saran	101

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

1.1 Total Kondisi Ketenagakerjaan di Provinsi Lampung Tahun 2010-2016	6
1.2 Upah Minimum Kabupaten/Kota Provinsi Lampung tahun 2010-2016.....	8
1.3 Angkatan Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Diploma I/II/III, Universitas Kabupaten/Kota Provinsi Lampung Tahun 2010-2016 (Jiwa)	11
3.1 Definisi Operasional Variabel	61
4.1 Daftar Gubernur Provinsi Lampung Beserta Periode Jabatan.....	70
4.2 Hasil Uji Normalitas.....	72
4.3 Hasil Uji Multikolinieritas.....	73
4.4 Hasil Uji Autokorelasi.....	74
4.5 Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	77
4.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	78
4.7 Hasil Uji F	81
4.8 Hasil Uji t.....	83
4.9 Partisipasi Angkatan Kerja Berdasarkan Pendidikan Diploma I/II/III, Universitas di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung (Persen)	87
4.10 Upah Minimum dan Kebutuhan Hidup Layak Provinsi Lampung 2010- 2016.....	94
4.11 Angkatan Kerja Berdasarkan Pendidikan Diploma I/II/III, Universitas dan Bekerja di Provinsi Lampung Tahun 2010-2016.....	96

DAFTAR GAMBAR

1. Penentuan Tingkat Upah dan Penyerapan Tenaga Kerja: Pendekatan Pasar Bebas	23
2. Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja.....	36
3. Hasil Uji Heteroskedastisitas	76



DAFTAR LAMPIRAN

1. Angkatan Kerja yang Bekerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung Tahun 2010-2016
2. Angkatan Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Diploma I/II/III, Universitas di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung Tahun 2010-2016 (Jiwa)
3. Upah Minimum Kabupaten/Kota Provinsi Lampung Tahun 2010-2016
4. Tabel F
5. Tabel t
6. Data Olahan SPSS17
7. Sk Pembimbing
8. Kartu Konsultasi Skripsi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memudahkan dan mencegah adanya kesalahpahaman terhadap pemaknaan judul maka diperlukan adanya uraian terhadap arti dari kata yang dimaksud dalam penulisan skripsi, dengan adanya uraian tersebut diharapkan tidak terjadi kesalahpahaman terhadap pemaknaan judul dan juga diharapkan akan memperoleh gambaran yang jelas dari makna yang di maksud.

Adapun judul skripsi ini adalah **“Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Lampung Tahun 2010-2016 Perspektif Ekonomi Islam”**. Pejelasan mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam judul skripsi ini yaitu:

1. Pengaruh menurut kamus besar bahasa indonesia adalah daya ada dan timbul dari suatu (benda, orang) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.¹
2. Upah minimum adalah tingkat upah paling rendah yang masih boleh dibayarkan perusahaan kepada para pekerjanya. Dengan kata lain, upah yang dibayarkan tidak boleh lebih rendah dari pada upah minimum. Tujuan utama dari kebijakan upah minimum adalah untuk melindungi pekerja dari

¹ Pusat Bahasa, *Departemen Pendidikan Nasional* (Jakarta: Balai Pustaka, 2003), h.849.

rendahnya tingkat upah, terutama pada saat tingkat penawaran tenaga kerja yang tinggi sehingga tingkat upah tidak akan terus mengalami penurunan.²

3. Tingkat pendidikan atau biasa disebut dengan jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditetapkan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai, dan kemampuan yang dikembangkan.³
4. Tenaga kerja adalah setiap orang laki - laki maupun wanita yang sedang dalam atau akan melakukan pekerjaan, baik luar maupun dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, dengan kata lain orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja.⁴
5. Ekonomi Islam adalah perilaku individu muslim dalam setiap aktivitas ekonomi syariahnya harus sesuai dengan tuntunan syariat Islam dengan rangka mewujudkan dan menjaga maqosid syariah (agama, jiwa, akal, nasab, dan harta)⁵

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat diperjelas kembali bahwa yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah penelitian terhadap suatu peristiwa untuk mengetahui keadaan yang sebenarnya tentang pengaruh upah minimum dan tingkat

²Retnowilis, “Analisis Pengaruh Upah Minimum, Investasi Dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Berdasarkan Pendidikan”, *El-Dinar*, Vol. 3, No 1, Januari 2015, h14

³Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 Ayat (8)

⁴Eunike Elisabeth Bawuno, Josep Bintang Kalangi Dan Jacline I. Sumual, “Pengaruh Investasi Pemerintah Dan Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kota Manado (Studi Pada Kota Manado Tahun 2003-2012)”, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 15 No. 04 Tahun 2015, h247

⁵M Nur Rianto Al Alif, *Teori Makro Islam* (Bandung: Alfabeta,2010) h. 6

pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja yang berada di provinsi Lampung pada tahun 2010-2016 kemudian dikaitkan dengan ekonomi Islam.

B. Alasan Memilih Judul

Adapun alasan memilih judul Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Lampung Tahun 2010-2016 Perspektif Ekonomi Islam yaitu sebagai berikut:

1. Alasan Objektif

Masalah ketenagakerjaan yang dihadapi oleh Indonesia adalah pesatnya peningkatan jumlah angkatan kerja. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat angkatan kerja di Indonesia pada Agustus 2014 mencapai 121,87 juta jiwa. Jumlah tersebut meningkat sebesar 1,41% (1,7 juta jiwa) dibandingkan keadaan pada Agustus 2013.

Angkatan kerja di provinsi Lampung dari tahun ke tahun cenderung naik dan tenaga kerja yang terserap cenderung menurun yang menyebabkan beban akan pengangguran di provinsi Lampung naik, pada tahun 2016 angkatan kerja di provinsi Lampung naik menjadi 4.072.487 salah satu faktor yang mempengaruhi naik turunnya tenaga kerja yang bekerja adalah upah minimum dan tingkat pendidikan, upah minimum yang ditetapkan pemerintah akan menaikkan output konsumsi masyarakat namun berdasarkan teori perusahaan cenderung mengurangi pekerja, dan tingkat pendidikan masyarakat akan menentukan seberapa banyak tenaga kerja yang terserap dalam suatu wilayah dan mengurangi pengangguran karena semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin besar skill yang dimiliki

untuk modal dalam bekerja dan semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi upah yang diterima.

2. Alasan Subjektif

Penelitian yang akan dilakukan ini sesuai dengan disiplin ilmu yang penulis jalani pada prodi ekonomi syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, di UIN Raden Intan Lampung yang memiliki konsentrasi keilmuan pada Ekonomi Pembangunan. Bahasan dalam penelitian ini merupakan kajian keilmuan yang berkaitan dengan ekonomi makro, ekonomi pembangunan, ekonomi sumber daya manusia dan karena adanya literature yang tersedia didalam buku, jurnal dll.

C. Latar Belakang Masalah

Tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi terletak pada kenyataan bahwa tenaga kerja adalah salah satu faktor yang mendorong keberhasilan pembangunan ekonomi. Cita-cita pembangunan yang akan mengarah pada pembangunan ekonomi hanya dapat dimulai dan dilaksanakan oleh komponen tenaga kerja dalam suatu perekonomian karena perekonomian tidak dapat terwujud tanpa intervensi dari tenaga kerja. Tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi merupakan salah satu modal utama dalam perekonomian yang memiliki dampak langsung pada tingkat pembangunan ekonomi di suatu daerah.⁶

Pemanfatan jumlah angkatan kerja tentu akan mampu mempercepat pembangunan dan pertumbuhan nasional. Secara tradisional pertumbuhan penduduk

⁶Nur Samsiah, "Pengaruh Investasi, Upah Minimum Provinsi Dan Belanja Pemerintah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan Di Provinsi Sulawesi Selatan". (Skripsi Program Sarjana Ilmu Ekonomi Uin Alauddin, Makasar, 2016)., h.2

dan angkatan kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang berpengaruh positif dalam memacu pembangunan nasional dan pertumbuhan ekonomi.

Indonesia yang merupakan negara berkembang adalah merupakan satu dari banyak negara yang memiliki masalah mengenai tenaga kerja. Masalah yang dimaksud adalah masalah mengenai tingginya jumlah pengangguran, dimana diketahui pengangguran merupakan masalah yang menghambat proses pembangunan. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat angkatan kerja di Indonesia pada Agustus 2014 mencapai 121,87 juta jiwa. Jumlah tersebut meningkat sebesar 1,41% (1,7 juta jiwa) dibandingkan keadaan pada Agustus 2013. Peningkatan angkatan kerja menunjukkan penawaran tenaga kerja di dalam pasar bertambah, namun penawaran tenaga kerja yang bertambah tidak selalu diiringi dengan permintaan tenaga kerja yang mampu menyerap angkatan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan masih tingginya angka pengangguran di Indonesia pada tahun 2014 yaitu sebesar 5,94% (7,24 juta jiwa).

Masalah lain adalah kualitas tenaga kerja yang rendah akibat minimnya tingkat pendidikan penduduk, mirisnya tenaga kerja pada tingkat tinggi pula yang seringkali terjerumus dalam lingkaran pengangguran, baik pengangguran terbuka maupun pengangguran terselubung. Hal ini disebabkan oleh penumpukan tenaga kerja terdidik di suatu tempat yang tidak bisa terkordinir oleh lapangan usaha yang tersedia. Akibatnya, banyak tenaga kerja bekerja di lapangan usaha yang tidak sesuai dengan pendidikan yang dimiliki serta harus menerima upah yang tidak sesuai dengan standar pendidikannya.

Keadaan pasar tenaga kerja di Indonesia juga hampir sama terjadi di Provinsi Lampung, meskipun dengan proporsi yang berbeda. Hingga saat ini jumlah penduduk yang berumur 15 tahun keatas yang merupakan angkatan kerja di Provinsi Lampung pada tahun 2016 mencapai 4.072.487 jiwa dari 6.003.702 penduduk. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja mencapai 69,61 dengan tingkat Pengangguran sebesar 4,62. Di bawah ini ditampilkan kondisi ketenagakerjaan di Provinsi Lampung Tahun 2010 sampai dengan tahun 2016:

Tabel 1.1
Total Kondisi Ketenagakerjaan di Provinsi Lampung Tahun 2010-2016(Jiwa)

Tahun	Angkatan Kerja	Bekerja	Pengangguran
2010	3.957.697	3.737.078	220.619
2011	3.598.090	3.368.486	229.604
2012	3.709.599	3.516.856	192.743
2013	3.681.084	3.471.602	209.482
2014	3.857.936	3.673.158	184.778
2015	3.832.108	3.635.258	196.850
2016	4.072.487	3.896.230	176.257

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan, angkatan kerja dan penyerapan tenaga kerja di provinsi Lampung pada tahun 2010-2016 cenderung fluktuatif. Angka angkatan kerja provinsi Lampung semakin naik dari tahun ke tahun pada tahun 2016 sebesar 4.072.487 jiwa, Penyerapan tenaga kerja mengalami penurunan angka paling rendah pada tahun 2011 sebesar 3.368.486 dan angka paling tinggi pada tahun 2016

sebesar 3.896.230 namun jika dilihat dari tingkat penganggurannya angka terendah tingkat pengangguran pada tahun 2016 sebesar 176.257 dan angka pengangguran paling tinggi pada tahun 2009 sebesar 239.980.

Pertumbuhan penduduk yang tinggi dengan pertambahan angkatan kerja telah menimbulkan masalah tersendiri. Dengan adanya ketidak seimbangan antara jumlah penduduk yang terus bertambah hingga menumpuk pada usia produktif dan peningkatan jumlah angkatan kerja tanpa diikuti dengan penyediaan lapangan pekerjaan akan mengakibatkan pengangguran semakin bertambah. Seperti halnya di Lampung pengangguran yang jumlahnya bertambah terus menerus tentunya akan menambah beban perekonomian daerah dan mengurangi kesejahteraan rakyat. Ketidak mampuan negara dalam mengurangi peningkatan angka pengangguran merupakan masalah yang cukup serius bagi pemerintah dan juga bagi masyarakat. Perumusan kebijakan yang dapat memberikan dorongan kepada perluasan lapangan kerja perlu dilakukan agar alat-alat dalam kebijakan ekonomi dapat secara efektif mengurangi pengangguran.⁷

Salah satu usaha yang dilakukan oleh pemerintah dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan yaitu memperbaiki sistem upah melalui kebijakan upah minimum. Penerapan kebijakan upah minimum merupakan usaha dalam rangka meningkatkan upah perkapita pekerja sehingga tingkat upah rata-rata tenaga kerja dapat meningkat.

⁷I Gusti Agung Indradewa Ketut Suardhika Natha, "Pengaruh Inflasi, Pdrb Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Bali" *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, Volume .4, No.8 Agustus 2015. h924

Kenaikan upah memang dapat meningkatkan kesempatan kerja melalui peningkatan konsumsi, namun dalam beberapa kasus kenaikan upah justru berdampak negatif terhadap penyerapan tenaga kerja itu sendiri. Upah minimum yang ditetapkan di atas tingkat upah rata-rata yang diperoleh pekerja kemungkinan besar akan menyebabkan pengusaha mengurangi penggunaan tenaga kerja sehingga pertumbuhan penyerapan tenaga kerja akan berkurang. Rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja cenderung akan dipengaruhi oleh upah minimum, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini Sulistiawati bahwa kenaikan upah minimum akan mengakibatkan berkurangnya lapangan kerja yang juga akan berimbas pada berkurangnya jumlah penyerapan tenaga kerja⁸.

Tabel 1.2
Upah Minimum Kabupaten/Kota Provinsi Lampung tahun 2010-2016 (Dalam Rupiah)

No	Wilayah	Upah Minimum Kabupaten/Kota Provinsi Lampung 2010-2016						
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	Lampung Barat	767500	855000	975000	1150000	1399037	1581000	1763000
2	Tanggamus	767500	855000	975000	1150000	1399037	1581000	1763000
3	Lampung Selatan	767500	855000	975000	1150000	1402000	1595000	1800500
4	Lampung Timur	767500	855000	975000	1150000	1399037	1581000	1763100
5	Lampung Tengah	776000	862500	982000	1154500	1400000	1588000	1770620
6	Lampung Utara	767500	855000	975000	1150000	1399037	1581000	1763000
7	Way Kanan	767500	866000	983000	1160000	1408000	1590000	1763000

⁸*Ibid.*, h207

8	Tulang Bawang	776500	863000	982000	1155000	1401000	1585500	1771200
9	Pesawaran	767500	855000	975000	1150000	1399037	1581000	1763000
10	Pringsewu	767500	855000	975000	1150000	1399037	1581000	1763000
11	Mesuji	767500	855000	975000	1150000	1399037	1581000	1763000
12	Tulang Bawang Barat	767500	855000	975000	1150000	1399037	1581000	1792100
13	Bandar Lampung	776000	865000	981000	1165000	1422500	1649500	1870000
14	Metro	767500	855000	975000	1150000	1420000	1582000	1764000

Sumber: Badan Pusat Statistik Lampung

Tabel 1.2 menunjukkan seberapa besar upah minimum provinsi Lampung dari tahun 2010-2016, upah minimum provinsi Lampung dari tahun ke tahun mengalami kenaikan, pada tahun 2010 upah yang terendah pada Lampung Barat, Tanggamus, Lampung Selatan, Lampung Timur, Lampung Utara, Way Kanan, Pesawaran, Pringsewu, Mesuji, Tulang Bawang Barat, Metro, sebesar 767.500 dan yang tertinggi yaitu kota Bandar Lampung sebesar 776.000, pada tahun 2016 upah minimum terendah pada Lampung Barat, Tanggamus, Lampung Timur, Lampung Utara, Pesawaran, Pringsewu, Mesuji sebesar 1.763.000 dan yang tertinggi yaitu Kota Bandar Lampung sebesar 1.870.000

Selain upah yang menyebabkan angka penyerapan tenaga kerja adalah tingkat pendidikan, penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung tidak begitu berjalan dengan lancar karena di samping tingkat kepadatan penduduk yang begitu besar juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang rendah sehingga tidak semuanya dapat

diserap dalam dunia kerja. Selain itu, tidak hanya dipengaruhi oleh tingkat pendidikan yang rendah tetapi banyak yang berpendidikan tinggi namun tidak diserap dalam dunia kerja karena tidak berkualitas atau tidak mempunyai *skill* dan lapangan pekerjaan yang tersedia tidak sesuai dengan keinginan para pencari kerja.

Pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Karena dengan pendidikan inilah seseorang memiliki modal untuk melakukan produktivitas di dalam suatu pekerjaan yang sesuai kriteria yang diinginkan oleh suatu perusahaan.⁹ Dari segi pendidikan, maka sumber daya manusia yang belum bermutu itu, tidak mampu mengisi lowongan pekerjaan terutama pada bidang-bidang tertentu yang juga membutuhkan banyak tenaga kerja.¹⁰ Namun kenyataannya banyak sekali di suatu wilayah terutama Lampung banyak masyarakat yang berpendidikan tinggi tapi belum mempunyai pekerjaan ini adalah suatu masalah yang perlu dibahas bagaimana perannya pendidikan untuk penyerapan tenaga pekerjaan.

⁹Rini Sulistiawati. "Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Provinsi Di Indonesia". *Jurnal Eksos*. Vol 8, No 3, Oktober 2012. h 206

¹⁰Barthos Basir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012)h. 90

Tabel 1.3

**Angkatan Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Diploma I/II/III, Universitas
di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung Tahun 2010-2016 (Jiwa)**

Wilayah	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Lampung Barat	10531	6442	4488	7362	9262	8514	10037
Tanggamus	11853	7661	11689	16253	11582	9251	12149
Lampung Selatan	26326	28872	36816	41758	40332	18663	30184
Lampung Timur	21284	20465	24303	27253	25527	18345	31823
Lampung Tengah	29069	31607	32226	32713	43622	31925	36621
Lampung Utara	15206	14774	13016	18368	16567	13528	31100
Way Kanan	7799	6568	10751	9934	7210	7381	11592
Tulang Bawang	7422	6335	6582	3358	9605	7799	12169
Pesawaran	8496	6731	12202	10854	12557	12839	8155
Pringsewu	12480	10722	12904	14520	13653	16233	16649
Mesuji	2079	2110	1533	1131	1151	3105	3433
Tulang Bawang Barat	5113	4380	5157	4680	6257	6678	7888
Bandar Lampung	65954	83164	96063	100257	96356	77577	110954
Metro	15426	9461	13108	11747	11563	16562	16244

Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung

Tabel 1.3 menunjukkan seberapa besar angkatan kerja berdasarkan pendidikan yang di luluskan di provinsi Lampung pada tahun 2010-2016 mengalami fluktuatif pada tahun 2010 angkatan kerja Diploma I/II/III, Universitas yang terendah yaitu Mesuji sebesar 2.079 yang terbesar kota Bandar Lampung 65.954 dan pada tahun 2016 angka terendah yaitu Mesuji sebesar 3.433 dan yang terbesar Kota Bandar Lampung Sebesar 110.954.

Peningkatan produktifitas sumber daya manusia berkaitan langsung dengan peningkatan mutu pendidikan nasional. Apabila pada akhir-akhir ini terdapat banyak

kritik, misalnya terhadap pengangguran sarjana lulusan pendidikan tinggi kita, hal ini ada benarnya meskipun kita masih mempunyai angka partisipasi yang rendah seperti yang telah diuraikan diatas, adanya pengangguran sarjana tentunya merupakan suatu pemborosan. Di dalam polemic tersebut kita lihat bahwa sebenarnya yang dirugikan adalah masyarakat kita sendiri karena pengangguran sarjana merupakan suatu beban masyarakat.

Islam di antara agama-agama yang ada di dunia, adalah satu-satunya agama yang menjunjung tinggi nilai kerja. Ketika masyarakat dunia pada umum-nya menempatkan kelas pendeta dan kelas militer di tempat yang tinggi, Islam menghargai orang-orang yang berilmu, petani, pedagang, tukang dan pengrajin. Sebagai manusia biasa mereka tidak diunggulkan dari yang lain, karena Islam menganut nilai persamaan di antara sesama manusia di hadapan manusia. Ukuran ketinggian derajat adalah ketakwaannya kepada Allah, yang diukur dengan iman dan amal salehnya.¹¹

Al-Quran memberikan penekanan utama terhadap pekerjaan dan menerangkan dengan jelas bahwa manusia diciptakan di bumi ini untuk bekerja keras untuk mencari penghidupan masing-masing. Allah berfirman dalam

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي كَبَدٍ ﴿١٥﴾

¹¹ Mohammad Irham, Etos Kerja Dalam Perspektif Islam, *Jurnal Substantia*, Vol. 14, No. 1, April 2012, h 11

Artinya: Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia berada dalam susah (QS. Al-balad:4)

Kata kabad, berarti kesusahan, kesukaran, perjuangan dan kesulitan akibat bekerja keras. Ini merupakan suatu cobaan bagi manusia yakni dia telah ditakdirkan berada pada kedudukan yang tinggi (mulia) tetapi kemajuan tersebut dapat dicapai melalui ketekunan dan bekerja keras. Setiap penaklukan manusia terhadap alam ini merupakan hasil dari kerja keras yang dijalani. Dengan demikian setelah manusia berjuang dengan sungguh-sungguh dan dalam waktu yang lama barulah manusia dapat mencapai kebahagiaan dalam hidupnya.¹²

Dari beberapa masalah yang telah diuraikan dalam latar belakang ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Lampung Tahun 2010-2016 Perspektif Ekonomi Islam”

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan pokok masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja secara parsial di Kabupaten/Kota provinsi Lampung tahun 2010-2016?

¹² Huda Nurul, *Ekonomi Makro Islam*, (Jakarta Kencana, 2008), h. 230.

2. Bagaimana pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja secara simultan di Kabupaten/Kota provinsi Lampung tahun 2010-2016?
3. Bagaimana upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Lampung dalam perspektif ekonomi Islam?

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja secara parsial di Kabupaten/Kota provinsi Lampung tahun 2010-2016
2. Untuk mengetahui pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja secara simultan di Kabupaten/Kota provinsi Lampung tahun 2010-2016
3. Untuk mengetahui Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Lampung dalam Perspektif Ekonomi Islam

Manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan tolak ukur bagi pemerintah maupun swasta untuk lebih memperhatikan tingkat penyerapan tenaga kerja di Provinsi Lampung agar dapat menciptakan tenaga kerja yang terdidik dan terampil.

2. Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi salah satu bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut mengenai masalah-masalah yang berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja akibat pengaruh dari upah minimum dan tingkat pendidikan di Provinsi Lampung.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Upah Minimum

1. Dasar Hukum Upah minimum

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang No.78 Tahun 2015, Upah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.¹

Ketentuan mengenai upah minimum diatur dalam pasal 41-50 Undang-undang no.78 Tahun 2015. Upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 41 ayat 1-2 terdiri atas:²

- 1) Gubernur menetapkan Upah minimum sebagai jaring pengaman.
- 2) Upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan Upah bulanan terendah yang terdiri atas:
 - a. Upah tanpa tunjangan
 - b. Upah pokok termasuk tunjangan tetap.

¹ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 78 Tahun 2015, tentang Pengupahan, BAB IV, Pasal 1

² Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 78 Tahun 2015, tentang Pengupahan, BAB IV, Pasal 41

Upah minimum yang dimaksud dalam ayat 1 dilakukan setiap tahun berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan standar kebutuhan seorang Pekerja/Buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan 1 (satu) bulan. Komponen dan pelaksanaan tahap pencapaian kebutuhan hidup layak sebagaimana dimaksud ayat 2 diatur dengan keputusan menteri. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 41.³

Pemerintah menetapkan upah minimum yang diatur pemerintah yang ide awalnya merupakan jarring pengaman agar perusahaan minimal membayarkan upah dengan harapan kebutuhan dasar bagi kehidupan pekerja relatif mendekati terjangkau. Namun kenyataannya upah minimum masih jauh dari kebutuhan dasar pekerja sehingga belum berhasil menciptakan hubungan industrial seperti yang diharapkan.

2. Penetapan Upah Minimum

Penetapan upah minimum di Indonesia dilakukan setiap tahun yang didasarkan pada kebutuhan hidup layak dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Kebutuhan hidup layak yaitu kebutuhan pekerja/buruh lajang untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan satu

³ Wijayanti Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009)h.

bulan. Penetapan upah minimum Provinsi, Kabupaten/Kota ditetapkan oleh Gubernur.

Penetapan upah minimum dihitung dengan menggunakan formula sebagai berikut:

$$UM_n = UM_t + \{UM_t \times (\text{Inflasi} + \% \Delta PDB_t)\}$$

Keterangan:

UM_n = Upah minimum yang akan ditetapkan

UM_t = Upah minimum tahun berjalan

Inflasi = Inflasi yang dihitung dari periode September tahun yang lalu sampai dengan periode September tahun berjalan

ΔPDB_t = Pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang dihitung dari pertumbuhan Produk Domestik Bruto yang mencakup periode kuartal III dan IV tahun sebelumnya dan periode kuartal I dan II tahun berjalan⁴

3. Teori Upah

a) Teori Malthus⁵

Salah seorang tokoh mazhab klasik ini meninjau upah dalam kaitannya dengan perubahan penduduk. Jumlah penduduk merupakan faktor strategis yang di pakai untuk menjelaskan berbagai hal. Oleh karena itu,

⁴ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 78 Tahun 2015, tentang Pengupahan, BAB IV, Pasal 43-45.

⁵ Br Arfida, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2007). h.150

tingkat upah yang terjadi adalah karena hasil bekerjanya permintaan dan penawaran.

Sudut pandang kaum klasik bertitik tolak dari sisi penawaran (*supply side economies*) yang akhir-akhir ini menjadi popular lagi. Tingkat upah sebagai harga penggunaan tenaga kerja, juga banyak ditentukan oleh penawaran tenaga kerja, seperti diutarakan di muka bahwa sumber utama penawaran tenaga kerja adalah penduduk, usia kerja yang sudah barang tentu bersumber dari penduduk.

Bila penduduk bertambah, penawaran tenaga kerja juga bertambah, maka hal ini menekan tingkat upah. Sebaliknya pun secara simetris tingkat upah akan menaik bila penduduk berkurang sehingga penawaran tenaga kerja pun berkurang. Oleh karena itu, dilihat dari sisi lain usaha menaikkan tingkat upah tidak akan ada faedahnya dalam jangka panjang sebab bila upah lebih tinggi dari semula, diperkirakan orang akan menjadi makmur sehingga ada kecenderungan untuk tidak ragu-ragu untuk mempunyai keluarga besar.

Sebaliknya, bila ada usaha untuk menurunkan tingkat upah, maka kemakmuran akan berkurang. Penurunan kemampuan ekonomis ini akan mendorong orang untuk berhemat. Orang tidak mampu mempunyai keluarga besar dan memilih sedikit jumlah anak, berkurangnya jumlah penduduk akan mengangkat tingkat upah ke atas mmenuju ke tingkat semula. Jadi, dalam jangka panjang tingkat upah akan naik turun sesuai

dengan perubahan jumlah penduduk dan akhirnya selalu kembali ke tingkat semula.

b) Teori Jhon Stuart Mills⁶

Miils adalah seorang tokoh mazhab klasik yang pendapatannya dapat menyimpulkan bahwa tingkat upah juga tidak akan beranjak dari tingkat semula, namun dengan alasan yang berbeda. Menurutnya, dalam masyarakat tersedia dana upah (*wage funds*) untuk pembayaran upah. Dunia usaha menyediakan sebagian dari dananya yang diperuntukkan bagi pembayaran upah.

Pada saat investasi sudah dilaksanakan, jumlah dana tersebut sudah tertentu. Jadi tingkat upah tidak dapat berubah jauh dari alokasi tersebut. Dari dua tokoh klasik ini dapat disimpulkan ada kesan pesimisme bahwa tingkat upah hanya akan berkisar pada tingkat yang rendah.

Seberapa tingkat yang rendah tersebut, yaitu tingkat yang dapat mempertahankan kehidupan. Mempertahankan mempunyai implikasi mengacu pada apa yang ada atau yang lalu. Bila yang lalu rendah, maka yang akan datang rendah.

Masa dimana pendapatan ini berkembang secara kebetulan berteepatan dengan terjadinya revolusi industri yang menyerap tenaga kerja secara missal dengan upah rendah. Disamping karena rendahnya keterampilan

⁶ *Ibid.*,

mereka, hal ini juga karena sikap kurang begitu menghargainya pemimpin usaha terhadap peranan tenaga kerja.

c) **Teori kelompok Neoklasik**⁷

Masih termasuk klasik karena sependapat dengan mereka tentang pentingnya kebebasan berusaha. Pembaruan yang diajukan antara lain terletak pada perubahan dalam sikap yang meninggalkan pesimisme.

Inti usulan yang diajukan adalah bahwa tingkat upah dapat saja tinggal asal sesuai dengan produk marginalnya. Memang menurut mazhab ini tingkat upah cenderung untuk sama dengan nilai pasar dari produk marginal. Mazhab ini memberi kemungkinan bahwa tenaga kerja pada tingkat mikro tidak homogen. Karena tingkat upah juga tidak sama untuk semua tenaga kerja. Setiap tingkat kualitas tenaga kerja terdapat satu tingkat produk marginal dan satu tingkat upah.

Kualitas tenaga kerja merupakan dasar bagi pencapaian produktifitas. Kualitas ini tergantung atas modal insani yang disikan kedalam diri tenaga kerja. Makin banyak modal yang masuk, makin tinggi kualitasnya, modal yang dimaksud terdiri atas pendidikan latihan, pengalaman kerja dan kesehatan mereka. Jalan pikiran mazhab neoklasik ini masih mendominasi jalan pikiran sekarang. Modifikasi sana-sini sudah barang tentu ada, namun pada prinsipnya menggunakan prinsip dasar ini.

⁷ *Ibid.*, h. 150-151

4. Hubungan Upah dengan Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja, sama halnya dengan pasar-pasar lainnya dalam perekonomian diatur oleh kekuatan-kekuatan permintaan dan penawaran. Ketidak seimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja akan menentukan tingkat upah.

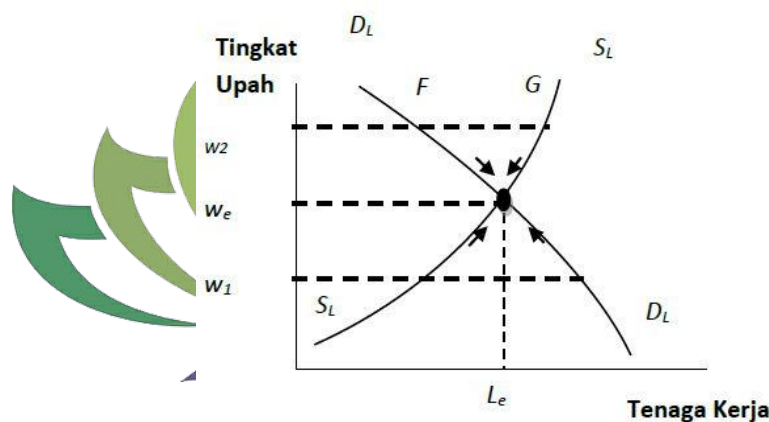
Menurut teori Mankiw, upah senantiasa menyesuaikan diri demi terciptanya keseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja. Tingkat upah dan kuantitas tenaga kerja telah menyesuaikan diri guna menyeimbangkan permintaan dan penawaran. Efek yang paling terasa dari kebijakan penetapan upah minimum adalah tingkat upah yang makin tinggi yang dikarenakan perusahaan harus menaati kebijakan pemerintah. Sehingga otomatis perusahaan akan mengurangi jumlah pekerjanya (menurunkan permintaan tenaga kerja).⁸ Teori ini menjelaskan bahwa semakin tinggi upah maka akan mengurangi tenaga kerja yang diminta oleh perusahaan karena besarnya biaya yang dikeluarkan dan sebaliknya ketika upah rendah maka perusahaan akan menarik banyak tenaga kerja.

Menurut teori Ricardo nilai tukar suatu barang ditentukan oleh biaya yang dikeluarkan untuk menghasilkan barang tersebut, yaitu biaya bahan mentah dan upah buruh yang besarnya hanya untuk bertahan hidup (*subsisten*) bagi buruh yang bersangkutan. Upah sebesar ini disebut sebagai upah alami (*natural wage*).

⁸ Imam Buchari., Op.Cit., h. 78,

Besarnya tingkat upah alami ini ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan setempat. Tingkat upah alami naik proporsional dengan standar hidup masyarakat. Sama halnya dengan harga-harga lainnya, harga tenaga kerja (upah) ditentukan oleh permintaan dan penawaran, maka dalam kondisi ekuilibrium, secara teoritis para pekerja akan menerima upah yang sama besarnya dengan nilai kontribusi mereka dalam produksi barang dan jasa.

Gambar I
Penentuan Tingkat Upah dan Penyerapan Tenaga Kerja: Pendekatan Pasar Bebas



Gambar 1, titik w_e melambangkan tingkat upah ekuilibrium (*equilibrium wage rate*), pada tingkat upah yang lebih tinggi seperti pada w_2 , penawaran tenaga kerja melebihi permintaan sehingga persaingan di antara individu dalam rangka memperebutkan pekerjaan akan mendorong turunnya tingkat upah mendekati atau tepat ke titik ekuilibriumnya, yakni w_e . Sebaliknya pada upah yang lebih rendah seperti w_1 , jumlah total tenaga kerja yang akan diminta oleh produsen akan melebihi kuantitas penawaran yang ada sehingga terjadi persaingan diantara para pengusaha dalam memperebutkan

tenaga kerja dan mendorong kenaikan tingkat upah mendekati atau tepat ke titik ekuilibrium w_e .

Kelemahan dari model Pasar Bebas Kompetitif Tradisional adalah kurang memberikan petunjuk yang berarti mengenai kenyataan determinasi upah dan lapangan kerja khususnya di negara berkembang. Mekanisme penyesuaian otomatis dalam pasar tidak akan mampu mendorong tingkat upah riil sampai pada tingkat w_e yang merupakan tingkat upah ekuilibrium.

Menurut Todaro, tingkat upah dalam bentuk sejumlah uang dalam kenyataannya tidak pernah fleksibel dan cenderung terus-menerus turun karena lebih sering dan lebih banyak dipengaruhi oleh berbagai macam kekuatan institusional seperti tekanan serikat dagang atau serikat buruh. Kemerosotan ekonomi selama dekade 1980-an yang melanda negara – negara Afrika-Amerika Latin mengakibatkan merosotnya upah dan gaji riil di segenap instansi pemerintah, namun ternyata masih banyak calon pekerja yang memburu posisi kerja di sektor formal meskipun mereka tahu gajinya semakin lama semakin tidak memadai untuk membiayai kehidupan mereka sehari-hari. Tingkat pengangguran (terutama pengangguran terselubung) sangat parah dan bertambah buruk.⁹

⁹ Rini Sulistiawati, *Op.Cit.*, h. 199-200

B. Pendidikan

1. Pendidikan dan peningkatan Kualitas SDM

Peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah upaya meningkatkan kualitas manusia yang menyangkut pengembangan aktivitas dalam bidang pendidikan dan latihan. Pendidikan merupakan salah satu sarana dalam mengembangkan kecerdasan, kemampuan pengetahuan dan keterampilan, melalui pendidikan yang baik. Kualitas sumberdaya manusia suatu bangsa dapat lebih ditingkatkan, hal ini sesuai dengan tujuan dari pendidikan itu sendiri, yaitu merubah sikap pengetahuan dan prilaku peserta pendidikan sesuai yang diharapkan.¹⁰

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.¹¹

Pendidikan termasuk kedalam salah satu investasi pada bidang sumber daya manusia, yang mana investasi tersebut dinamakan dengan *Human Capital* (teori modal manusia). Investasi pendidikan merupakan kegiatan yang

¹⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 Ayat 1

¹¹ *Ibid.*,

dapat dinilai stock manusia, dimana nilai stock manusia setelah mengikuti pendidikan dengan berbagai jenis dan bentuk pendidikan diharapkan dapat meningkatkan berbagai bentuk nilai berupa peningkatan penghasilan individu, peningkatan produktivitas kerja, dan peningkatan nilai rasional (*social benefit*) individu dibandingkan dengan sebelum mengecap pendidikan.¹²

2. Jalur Pendidikan

Jalur pendidikan di Indonesia menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional terdiri atas:¹³

- a. Pendidikan formal, adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi.
- b. Pendidikan nonformal, adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang.
- c. Pendidikan informal, adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan.

Ketiga jalur pendidikan ini dapat saling melengkapi dalam pembentukan kepribadian, pengetahuan, serta keterampilan seseorang.

¹² Anggun Kembar Sari, “ Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pertumbuhan Ekonomi, Dan Upah Terhadap Pengangguran Terdidik Di Sumatera Barat” *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, h. 4

¹³ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 Ayat (10-13).

3. Teori *Human Capital*¹⁴

Menurut Sonny Sumarsono, Seseorang dapat meningkatkan penghasilannya melalui pendidikan. Setiap tambahan satu tahun sekolah berarti disatu pihak meningkatkan kemampuan kerja dan tingkat penghasilan seseorang. Dipihak lain, menunda penerimaan penghasilan selama satu tahun dalam mengikuti sekolah tersebut. Di samping penundaan menerima penghasilan tersebut, orang yang melanjutkan sekolah harus membayar biaya secara langsung seperti uang sekolah, pembelian buku-buku dan alat-alat sekolah, tambahan uang transportasi dan lain-lain. Jumlah penghasilan yang akan diterima seumur hidup setelah menjalani pendidikan dihitung dalam nilai sekarang atau *Net Present Value*.

4. Hubungan Pendidikan dengan Tenaga Kerja

Pada umumnya jenis dan tingkat pendidikan dianggap dapat mewakili kualitas tenaga kerja. Pendidikan adalah suatu proses yang bertujuan untuk menambah keterampilan, pengetahuan, dan meningkatkan kemandirian maupun pembentukan kepribadian seseorang. Hal-hal yang melekat pada diri orang tersebut merupakan modal dasar yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan. Makin tinggi nilai asset, makin tinggi pula kemampuan mereka untuk bekerja produktifitas dapat dipakai sebagai indicator mutu tenaga.

¹⁴ Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), h. 93

Menurut teori Tirtarahardja dan Sulo, menjelaskan pendidikan sebagai penyiapan tenaga kerja diartikan sebagai kegiatan membimbing peserta didik sehingga memiliki bekal dasar untuk bekerja. Pembekalan dasar berupa pembentukan sikap, pengetahuan dan keterampilan kerja pada calon luaran.

Kemudian khusus pada tingkat perguruan tinggi Mankiw memiliki teori khusus mengenai tenaga kerja tersebut. Perusahaan memproduksi barang dan jasa yang kelak akan dikonsumsi dan investasi dalam modal fisik. Universitas memproduksi faktor produksi yang disebut dengan ilmu pengetahuan yang kemudian digunakan oleh kedua sektor yakni fungsi produksi dalam perusahaan manufaktur yang dinotasikan dengan $Y=F(K,(1-u)EL)$ dan fungsi produksi universitas riset yang dinotasikan dengan $\Delta E=g(u)E$. ketika perguruan tinggi, angkatan kerja, dan perusahaan industri manufaktur memiliki hubungan yang saling menguntungkan. Angkatan kerja yang memiliki pendidikan hingga tahap universitas dan bekerja kelak akan memiliki kapabilitas dalam mengembangkan produksi dengan cara memanfaatkan ilmu pengetahuan sebagai sarana untuk meningkatkan output. output yang meningkat akan berdampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja.

Maka tingginya pendidikan akan meningkatkan hasil produksi yang dihasilkan oleh suatu perusahaan, tingginya hasil produksi akan mendorong perusahaan untuk menambah jumlah tenaganya. Namun tenaga kerja

yang diutamakan pada sektor industri tersebut lebih kepada tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih bagus dan memiliki keahlian.¹⁵

Jenjang pendidikan di Indonesia yang di pakai Biro Pusat Statistik adalah¹⁶

- 1) Tidak sekolah
- 2) Tidak tamat sekolah dasar
- 3) Sekolah dasar
- 4) Sekolah menengah pertama umum
- 5) Sekolah menengah pertama kejuruan
- 6) Sekolah menengah atas umum
- 7) Sekolah menengah atas kejuruan
- 8) Program diploma (DI, DH, DIII)
- 9) Universitas

Penjenjangan di atas memang dapat menunjukkan kualitas vertical. Dimensi horizontal seharusnya di tunjukkan jenis-jenis pendidikan. Dalam daftar diatas hanya ditunjukkan dua jenis pendidikan yang ditawarkan oleh masyarakat belum terwakili sepenuhnya oleh daftar tersebut. Dalam hal ini harus ada relevansi pendidikan dengan pasar kerja. Kecocokan antara

¹⁵ Imam Buchari., Op.Cit., h. 78

¹⁶ Br Arfida., Op.Cit., h 77

keterampilan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan merupakan salah satu permasalahan pokok dalam penanganan angkatan kerja.¹⁷

C. Tenaga Kerja

1. Teori Permintaan Tenaga Kerja

Analisa permintaan tenaga kerja didasarkan atas asumsi bahwa permintaan pasar tenaga kerja diturunkan dari permintaan masyarakat terhadap barang dan jasa yang dibutuhkannya. Permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah (yang dilihat dari perspektif seorang majikan adalah harga tenaga kerja) dan kuantitas tenaga kerja yang dikehendaki oleh majikan untuk diperkerjakan.

Menurut Undang-Undang No.13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁸

Pada artinya tenaga kerja adalah penduduk yang masuk dalam usia kerja yang dapat melakukan pekerjaan baik dia mau atau tidak dalam berpartisipasi dalam pekerjaan.

Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan hasil produksi:

¹⁷ *Ibid*

¹⁸ Basuki Pujoalwanto, *Perekonomian Indonesia Tinjauan Historis, Teoritis, dan Empiris* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), h.107.

a) Perubahan Tingkat Upah

Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya produksi perusahaan. Apabila digunakan asumsi bahwa tingkat upah naik, maka akan terjadi hal-hal berikut ini:¹⁹

- 1) Naiknya tingkat upah akan meningkatkan biaya produksi perusahaan yang selanjutnya akan meningkatkan pula harga per unit barang yang di produksi. Biasanya para konsumen akan memberikan respon yang cepat apabila terjadi kenaikan harga barang, yaitu mengurangi konsumsi atau bahkan tidak lagi mau membeli barang yang bersangkutan. akibatnya banyak produksi barang yang tidak terjual, dan terpaksa produsen menurunkan jumlah produksinya. Turunnya target produksi mengakibatkan berkurangnya tenaga kerja yang dibutuhkan. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena pengaruh turunnya skala produksi disebut dengan efek skala produksi atau “*scale-effect*”
- 2) Apabila upah naik (asumsi harga dari barang-barang modal lainnya tidak berubah), maka pengusaha ada yang lebih suka menggunakan teknologi padat modal untuk proses produksinya dan menggantikan kebutuhan akan tenaga kerja dengan kebutuhan akan barang-barang modal seperti mesin dan lain-lain. Penurunan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan karena adanya penggantian atau penambahan mesin-

¹⁹ BR Arfida., *Op.Cit.*, h. 205

mesin disebut dengan efek substitusi tenaga kerja atau “*substitution-effect*”

Baik efek skala produksi maupun efek substitusi akan menghasilkan suatu bentuk kurva permintaan tenaga kerja yang mempunyai slope negative seperti tampak pada kurva dibawah ini.

b) Faktor-faktor lain yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja

- 1) Naik turunnya permintaan pasar akan hasil produksi dari perusahaan yang bersangkutan. Apabila permintaan hasil produksi perusahaan meningkat, produsen cenderung untuk menambah penggunaan tenaga kerjanya. Keadaan ini mengakibatkan kurva permintaan tenaga kerja bergeser ke kanan. Sepeti terlihat pada kurva berikut.
- 2) Harga barang-barang modal. Apabila harga barang-barang modal turun dan tentunya mengakibatkan pula harga jual per unit barang akan turun. Pada keadaan ini, produsen cenderung untuk meningkatkan produksi barangnya karena permintaan bertambah besar, karena peningkatan kegiatan perusahaan keadaan ini menyebabkan bergesernya kurva permintaan tenaga kerja ke arah kanan pergeseran ini disebut juga pergeseran karena pengaruh skala produksi atau “*scale effect*”

Efek kedua yang terjadi apabila harga barang-barang modal turun adalah efek substitusi. Keadaan ini dapat terjadi karena produsen cenderung untuk menambah jumlah barang-barang modalnya (mesin-

mesin), sehingga terjadi kapital intensif dalam proses produksi. Jadi, secara relatif penggunaan tenaga kerja akan bergeser ke kiri.²⁰

Perusahaan mempekerjakan seseorang karena seseorang itu membantu memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat atau konsumen. Pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja, tergantung dari pertambahan permintaan masyarakat terhadap barang yang diproduksi. Di dalam pasar diasumsikan seorang pengusaha tidak dapat memengaruhi harga, perusahaan sebagai penerima harga pasar yang berlaku dan tidak dapat merubah harga dengan menaikkan atau menurunkan produksinya dengan harga yang berlaku. Dalam memaksimumkan laba, pengusaha hanya dapat mengatur berapa jumlah karyawan yang dapat dipekerjakan

Pengusaha harus membuat pilihan mengenai input (pekerja dan input lainnya) serta output (jenis dan jumlah) dengan kombinasi yang tepat agar diperoleh keuntungan maksimal. Agar mencapai keuntungan maksimal, pengusaha akan memilih atau menggunakan input yang akan memberikan tambahan penerimaan yang lebih besar dari tambahan terhadap total biayanya.

2. Teori Penawaran Tenaga Kerja

Secara khusus suatu kurva penawaran melukiskan jumlah maksimum yang siap disediakan pada setiap kemungkinan tingkat upah untuk periode

²⁰ *Ibid.*, h.207-208

waktu. Sebagai alternatif, kurva penawaran tenaga kerja dapat dipandang bagi setiap kemungkinan jumlah tenaga kerja sebagai tingkat upah minimum yang dengan tingkat itu para pemilik tenaga kerja siap untuk menyediakan jumlah khusus itu.²¹ Salah satu dari kedua pandangan itu, penawaran tenaga kerja harus ditinjau sebagai suatu skedul alternatif yang diperoleh pada suatu titik waktu tertentu yang telah ditetapkan.

Penawaran tenaga kerja merupakan fungsi dari upah, sehingga jumlah tenaga kerja yang ditawarkan akan dipengaruhi oleh tingkat upah terutama untuk jenis jabatan yang sifatnya khusus. Contoh apabila upah sebagai kepala marketing naik relatif lebih tinggi dari upah jenis jabatan di bagian administrasi (karena kebutuhan yang meningkat), maka dapat diduga bahwa tendensi untuk menjadi kepala marketing akan meningkat pula. Akibatnya kenaikan dari upah akan mempengaruhi jumlah tenaga kerja yang ditawarkan.²²

Akan tetapi, kurva penawaran akan bergeser ke kiri apabila upah sebagai manager naik. Sebetulnya penawaran tenaga kerja dipengaruhi oleh keputusan seseorang apakah dia mau bekerja atau tidak. Keputusan ini tergantung pula pada tingkah laku seseorang untuk menggunakan waktunya, apakah digunakan untuk bekerja, apakah digunakan untuk bekerja, apakah digunakan untuk kegiatan-kegiatan lain yang sifatnya lebih santai (tidak

²¹ Br Arfida, *Op.Cit*, h.64.

²² *Ibid.*, h. 208

produktif tetapi konsumtif) atau merupakan kombinasi keduanya. Apabila dikaitkan dengan tingkat upah maka keputusan untuk bekerja seseorang akan di pengaruhi pula oleh tinggi rendahnya penghasilan seseorang, maksudnya apabila penghasilan tenaga kerja relatif tinggi, maka tenaga kerja tersebut cenderung untuk mengurangi waktu yang dialokasikan untuk bekerja.²³

Didalam suatu pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang cukup besar tetapi tidak banyak permintaannya, upah cenderung untuk mencapai tingkat yang rendah. Sebaliknya di dalam suatu pekerjaan dimana terdapat penawaran tenaga kerja yang terbatas tetapi permintaannya sangat besar, upah cenderung mencapai tingkat tinggi. Perhatikan sajalah perbedaan akuntan dan ahli ekonomi. Penawaran ahli ekonomi relatif lebih banyak dari penawaran akuntan, maka walaupun permintaan keaatas mereka relatif lebih sama, ahli ekonomi menerima upah yang lebih rendah dari akuntan.²⁴

3. Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja²⁵

Permintaan tenaga kerja pasar dan penawaran tenaga kerja pasar secara bersama menentukan suatu tingkat upah keseimbangan dan suatu penggunaan tenaga kerja keseimbangan. Dengan demikian, bahwa gerakan naiknya tingkat upah mendorong meningkatnya jumlah tenaga kerja yang tersedia. Bahkan pada haikatnya, tingkat upah itu harus naik untuk

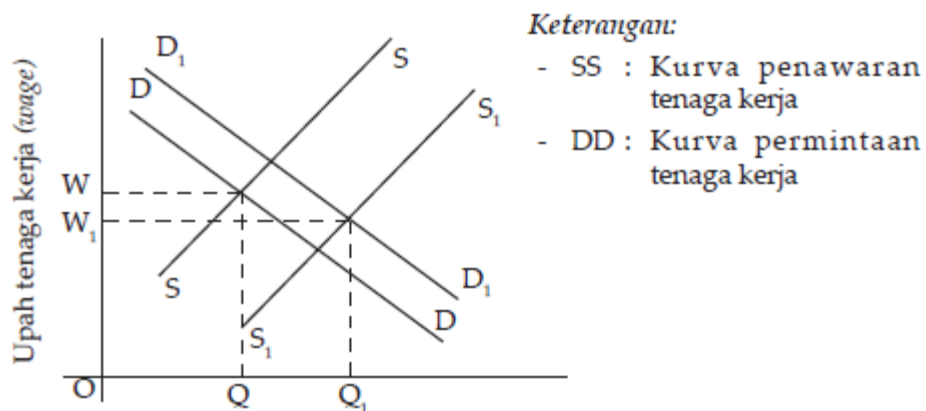
²³ *Ibid.*, h. 209

²⁴ Sukirno Sadono, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2013), h.364

²⁵ BR Arfida., *Op.Cit.*, h. 219-201

menghapuskan kelebihan permintaan, yaitu ditentukan oleh tanggapan skedul penawaran tenaga kerja terhadap perubahan tingkat upah. Jumlah penggunaan tenaga kerja yang membentuk “full employment” tidaklah tetap. Pokok persoalan yang penting untuk diketahui ialah tingkat penggunaan tenaga kerja dalam keseimbangan secara bersama sama ditentukan/dipengaruhi oleh keputusan tingkat upah sambil berpegang kepada permintaan tenaga kerja yang konstan. Tingkat penggunaan tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan akibat dari suatu perubahan dalam penawaran tenaga kerja pasar.

Gambar II
Keseimbangan Pasar Tenaga Kerja



Dalam Gambar II suatu kenaikan dalam jumlah tenaga kerja keseimbangan dari Q ke Q_1 . akan tetapi, kenaikan dalam penggunaan tenaga kerja itu dibarengi oleh suatu penurunan dalam keseimbangan W_e ke W_1 , sementara seluruh penggunaan tenaga kerja (dan bersama dengan itu juga seluruh output) mengalami kenaikan. Suatu jumlah tenaga kerja yang

lebih banyak tenaga kerja bergerak menurun sepanjang garis skedul nilai produk tenaga kerja fisik marginal (value of marginal physical product of labor). Dengan VMPP tertentu yang lebih rendah dari tambahan dari tambahan pekerja, maka perusahaan akan bersedia memperkerjakan karyawan-karyawan tambahan itu hanya apabila tingkat upah menurun. Akan tetapi, sekarang persaingan di kalangan karyawan yang lebih besar akan benar-benar mengakibatkan jatuhnya upah yang diperlukan oleh perusahaan agar bersedia memperkerjakan jumlah tambahan tenaga kerja yang tersedia itu.

D. Teori Ekonomi Islam

1. Upah dalam Ekonomi Islam

Dalam Islam upah disebut juga dengan *ujrah* yang dihasilkan dari akad Ijarah. Menurut ulama' Hanafiyah Ijarah adalah transaksi terhadap suatu manfaat dengan imbalan tertentu yang dibolehkan. Jadi upah (*ujrah*) adalah bentuk kompensasi atas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dalam al-Quran upah didefinisikan secara menyeluruh dalam sebuah ayat:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ

الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang

nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”
(QS. Al- Taubah, (9): 105)

Ayat di atas menjelaskan bahwa menurut konsep Islam, upah terdiri dari dua bentuk, yaitu upah dunia dan upah akhirat. Dengan kata lain, ayat tersebut diatas mendefinisikan upah dengan imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaannya dalam bentuk imbalan materi di dunia dan imbalan yang berupa pahala di akhirat. Imbalan materi yang diterima seorang pekerja di dunia haruslah adil dan layak, sedangkan imbalan pahala di akhirat merupakan imbalan yang lebih baik yang diterima oleh seorang muslim dari Tuhan-nya.²⁶

Sesuai dengan prinsip-prinsip dasar Islam yang telah ada, upah atau gaji ditentukan untuk memenuhi kebutuhan pokok seseorang. Dengan demikian upah tidak bergantung pada faktor penawaran dan permintaan tenaga kerja seperti yang ada pada sistem ekonomi modern.

Teori afzarul rahman, bahwa sebuah negara sebagai wakil Allah di muka bumi diharapkan dapat melakukan pemerataan rezeki terhadap anggota masyarakatnya. Dengan demikian tugas utamanya adalah memperhatikan agar setiap pekerja dalam negara memperoleh upah yang cukup untuk mempertahankan sesuatu tingkat kehidupan yang wajar dan tidak akan pernah membolehkan pemberian upah yang berada dibawah tingkat

²⁶ Murtadho Ridwan, “Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam”, Jurnal Equilibrium, Volume 1, No.2, Desember 2013, h. 251-256

minimum agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokoknya. Rasulullah s.a.w senantiasa menasehati para sahabat beliau agar memberlakukan pelayan-pelayan mereka dengan baik dan memberi mereka upah yang cukup dan layak. Diriwayatkan Rasulullah s.a.w pernah bersabda :

إِذَا أَتَى أَحَدُكُمْ مَخْدُومٌ بِطَعَامِهِ فَإِنْ لَمْ يَجْلِسْهُ مَعَهُ فَلْيُتَاوَلْهُ لُقْمَةً أَوْ لُقْمَتَيْنِ. أَلَا لَهُ أَوْ أَكْ لَتَيْنِ فَإِنَّهُ وَلِيُّ عِلَاجِهِ

Artinya: “Berilah makanan dan pakaian kepada pelayan dan budak sebagaimana kebiasaannya dan berilah mereka pekerjaan sesuai dengan kemampuannya”.

Hadist ini jelas menganjurkan agar upah para pekerja harus cukup untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok mereka menurut taraf hidup pada saat itu dan ini sewajara dianggap sebagai tingkat upah minimum dan upah tidak seharusnya jauh dibawah tingkat minimum dalam suatu masyarakat.²⁷

2. Pendidikan dalam Ekonomi Islam²⁸

SDM yang berkualitas dalam ekonomi Islam yang berlandaskan pada Al-Qur'an, Al-Hadist maupun Ijma telah lama dikumandangkan, ditandai dengan banyaknya firman Allah yang berkaitan dengan manusia di antaranya manusia yang beriman dan bertakwa sebagaimana yang dijadikan kriteria

²⁷ Rahman Afzalur, *Doktrin Ekonomi Islam*, (Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf, 2006), h. 367-368

²⁸ Herwanti Titiek, Kualitas Sumberdaya Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Nusa Tenggara Barat, “Jurnal Ekonomi DAN Keuangan, Volume 17, Nomor 2, Juni 2013, h. .132-133

SDM yang berkualitas. Salah satu firman Allah yang berkaitan dengan manusia beriman terdapat pada S. Al-Mujadilah ayat 11:

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ وَإِذَا قِيلَ انشُزُوا فَانْشُزُوا يَرَفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

Artinya: *Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

Ayat ini memberikan dua ciri sekaligus manusia yang berkualitas yaitu 1) beriman dan 2) berilmu pengetahuan, hasilnya akan mendapat derajat yang lebih tinggi. Merujuk pada ayat ini, untuk membangun perekonomian suatu bangsa dituntut manusia yang berilmu pengetahuan didasarkan pada keyakinannya (iman) dengan mengikuti petunjuk dari Allah SWT penciptanya maupun Rasulullah SAW. Bila suatu bangsa memiliki SDM yang berkualitas yang mampu meng olah seluruh potensi SDA yang dimiliki, maka dipastikan perekonomian bangsa tersebut akan berada pada derajat yang lebih tinggi dibandingkan dengan negara atau bangsa yang tidak memiliki SDM berkualitas meskipun memiliki SDA yang melimpah

SDA yang diciptakan Allah SWT jauh sebelum manusia diciptakan diberikan kebebasan terbatas kepada manusia untuk memanfaatkannya sesuai dengan kemampuan akal yang terdapat dalam diri manusia tersebut. Akal dipergunakan untuk merenungkan dan memikirkan bagaimana cara memanfaatkan potensi SDA yang melimpah ini agar berguna baginya dan syaratnya adalah manusia harus memiliki ilmu. Hal ini didasarkan pada salah satu hadist Rasulullah SAW:

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَمُسْلِمَةٍ

Artinya: *Menuntut ilmu adalah kewajiban atas setiap orang Islam laki-laki maupun perempuan (HR. Ibnu Majah).*

Berkaitan dengan hal tersebut manusia wajib menuntut ilmu sampai pada jenjang setinggi-tingginya tanpa batas selama masih menjalankan proses kehidupannya di dunia.

Konsekuensi dari SDM yang berkualitas dan memiliki ilmu pengetahuan adalah manusia diperintahkan untuk bekerja, mengolah lebih lanjut seluruh isi bumi guna memenuhi kebutuhannya. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari manusia dari sifat malas, pasrah dan tidak beraktivitas (menganggur) yang berdampak timbulnya permasalahan sosial lainnya. Bekerja dalam ekonomi Islam merupakan kewajiban dan bernilai ibadah. Banyak firman Allah yang memerintahkan manusia untuk bekerja di antaranya dalam S. Al-Jumuah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ

كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٢٠٦﴾

Artinya : Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Perintah bekerja di atas, mendapatkan penekanan juga dari pemikir-pemikir ekonomi konvensional di antaranya Cascio yang menyatakan bahwa pekerjaan adalah hal yang amat penting bagi individu, karena pekerjaan menentukan standar kehidupan, tempat tinggal, status bahkan harga diri, sedangkan bagi organisasi pekerjaan penting artinya karena merupakan kendaraan melalui mana tujuan organisasi dapat dicapai. Berdasarkan dari uraian di atas, maka SDA yang tersedia dapat dimanfaatkan jika diolah lebih lanjut oleh manusia yang memiliki pekerjaan sekaligus memiliki ilmu pengetahuan. Oleh karenanya, keberadaan SDM yang berkualitas dalam Ekonomi Islam menjadi syarat utama dalam menata perekonomian suatu bangsa yaitu beriman, berilmu dan berakhlak mulia dalam mengolah SDA yang tersedia sehingga mampu mengangkat derajat penduduk suatu bangsa yang lebih tinggi.

3. Tenaga Kerja dalam Ekonomi Islam

Menurut Imam Syaibani “Kerja merupakan usaha untuk mendapatkan uang atau harga dengan cara halal. Dalam islam kerja sebagai unsur produksi

didasari konsep istikhlaf, dimana manusia bertanggung jawab untuk memakmurkan dunia dan juga bertanggung jawab untuk menginvestasikan dan mengembangkan harta yang diamanatkan Allah SWT untuk menutupi kebutuhan manusia.

Islam mendorong umatnya untuk bekerja dan memproduksi, bahkan menjadikan sebagai sebuah kewajiban terhadap orang-orang yang mampu, lebih dari itu Allah akan memberi balasan yang setimpal yang sesuai dengan amal/kerja sesuai dengan firman Allah dalam QS. An- Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: *Barang siapa yang mengerjakan amal Shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*

Sedangkan hadits nabi yang berkaitan dengan bekerja dapat dikemukakan antara lain:

سُئِلَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ أَيُّ الْكَسْبِ أَفْضَلُ ؟ قَالَ : عَمَلُ الرَّجُلِ بِيَدِهِ
وَكُلُّ بَيْعٍ مَّبْرُورٍ

Artinya: *Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam ditanya, "Pekerjaan apakah yang paling utama?" Beliau menjawab, "Pekerjaan seseorang dengan tangannya sendiri dan semua perniagaan yang baik." (HR. Thabrani dalam Al Mu'jam Kabir; shahih)*

رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ (رواه البخاري)

Artinya: "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Tidak ada seorang yang memakan satu makananpun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud AS memakan makanan dari hasil usahanya sendiri". (HR. Imam Bukhari).²⁹

Untuk menjamin terlaksananya strategi pemenuhan kebutuhan pokok, sandang, dan papan, Islam telah menetapkan beberapa hukum untuk melaksanakan startegi tersebut:³⁰

a. Adanya kewajiban memberi nafkah bagi kepala keluarga

Barang-barang kebutuhan pokok tidak mungkin diperoleh kecuali manusia berusaha mencarinya. Islam mendorong manusia agar bekerja, mencari rizeki, dan berusaha. Bahkan Islam telah menjadikan hukum mencari rezeki tersebut adalah wajib Berikut ini merupakan ayat Al-Qur'an yang memberikan dorongan dalam mencari nafkah. firman Allah dalam QS. Al-Mulk ayat 15.

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامْشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ

النُّشُورُ ﴿١٥﴾

²⁹ Huda. Nurul, *Op.Cit.*, h 227-229

Artinya: Dialah yang menjadikan bumi itu mudah bagi kamu, Maka berjalanlah di segala penjurunya dan makanlah sebahagian dari rezki-Nya. dan hanya kepada-Nya-lah kamu (kembali setelah) dibangkitkan.

Ayat di atas merupakan penjelasan bahwa bekerja merupakan suatu kewajiban bagi individu sebagai upaya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan meningkatkan kesejahteraan dirinya. Para ulama mengatakan bahwa wajib bagi negara memberikan sarana-sarana pekerjaan kepada para pencari kerja. Menciptakan lapangan pekerjaan merupakan kewajiban bagi negara dan merupakan bagian tanggung jawabnya terhadap pemeliharaan dan pengaturan urusan rakyat sebagaimana telah diterapkan oleh Rasulullah SAW.³¹

b. Adanya kewajiban memberi nafkah bagi kerabat terdekat dan ahli waris

Islam menganjurkan agar bertanggung jawab memenuhi kebutuhan pokok orang-orang tertentu jika ternyata kepala keluarganya sendiri tidak mampu memenuhi kebutuhan orang-orang yang menjadi tanggungannya. Misalnya, ketika kepala keluarga tidak mampu lagi secara fisik untuk bekerja.³²

c. Kewajiban menolong tetangga terdekat yang mampu untuk memenuhi kebutuhan pokok (pangan) tetangganya yang kelaparan

Islam sangat mendorong tolong menolong kepada sesamanya. Jika seseorang tidak mampu memberi nafkah terhadap orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya, baik terhadap sanak keluarga maupun mahramnya, dan ia

193 ³¹ Huda Nurul, et. al., *Ekonomi Pembangunan Islam* (Jakarta: Pranadamedia Group, 2015),

³² Ibid.h, 196

pun tidak memiliki sanak keluarga ataupun mahramnya yang dapat menanggung segala kebutuhan hidupnya, maka kewajiban itu beralih kepada negara. Namun sebelum kewajiban itu beralih kepada negara, Islam juga mewajibkan kepada tetangga dekatnya yang muslim untuk memenuhi kebutuhan pokok orang-orang tersebut, khususnya kebutuhan yang berkaitan dengan pangan dan penyambung hidup.³³

d. Negara secara langsung memenuhi kebutuhan pangan, sandang, dan papan dari seluruh warga yang tidak mampu dan membutuhkan

Menurut Islam, negara (baitulmal) berfungsi menjadi penyalur orang-orang lemah dan membutuhkan, sedangkan pemerintah adalah pemelihara dan pengatur urusan rakyat. Dalam rangka memenuhi kebutuhan pokok individu masyarakat yang tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya secara sempurna, baik karena mereka telah berusaha tetapi tidak cukup (fakir dan miskin), maupun terhadap orang-orang yang lemah dan cacat yang tidak mampu untuk bekerja, maka negara harus memenuhi kebutuhan hidup mereka.³⁴

e. Pemenuhan kebutuhan pokok berupa jasa (pendidikan, kesehatan, dan keamanan)

Pendidikan, kesehatan, dan keamanan adalah hak asasi manusia. Hal ini karena pemenuhan terhadap ketiganya termasuk pelayanan public dalam

³³ *Ibid.h*, 197

³⁴ *Ibid*

rangka kemaslahatan hidup. Islam memberikan jaminan terhadap pemenuhan pokok setiap warga, berupa sandang, pangan, dan papan. Demikian pula Islam telah menjamin terselenggaranya penanganan masalah pendidikan, kesehatan, dan keamanan yang dapat di akses setiap warganya, sehingga dalam masalah pokok terkait dengan ketenagakerjaan dapat diatasi.³⁵

Empat prinsip ketenagakerjaan dalam Islam:³⁶

1) Kemerdekaan manusia.

Ajaran Islam yang direpresentasikan dengan aktivitas kesalehan sosial Rasulullah SAW yang dengan tegas mendeklarasikan sikap antiperbudakan untuk membangun tata kehidupan masyarakat yang toleran dan berkeadilan. Islam tidak mentolerir sistem perbudakan dengan alasan apa pun. Terlebih lagi adanya praktik jual-beli pekerja dan pengabaian hak-haknya yang sangat tidak menghargai nilai kemanusiaan.

2) Prinsip kemuliaan derajat manusia.

Islam menempatkan setiap manusia, apa pun jenis profesinya, dalam posisi yang mulia dan terhormat. Hal itu disebabkan Islam sangat mencintai umat Muslim yang gigih bekerja untuk kehidupannya. Allah menegaskan dalam QS. Al-Jumu'ah: 10,

³⁵ Ibid.h, 202

³⁶ Rahman Afzalur, Op.Cit., h. 248-252.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ

كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿٦٠﴾

Artinya, “Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kalian di muka bumi, dan carilah karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kalian beruntung.”

Ayat ini diperkuat hadis yang diriwayatkan Imam Al-Baihaqi:

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ

Artinya: “tidaklah seseorang memakan makanan yang lebih baik dari memakan hasil jerih payahnya sendiri” (HR Bukhari)

3) Prinsip keadilan.

Keadilan penting bagi kehidupan manusia demi terciptanya penghormatan dan hak-hak yang layak sesuai dengan aktifitasnya (QS. Al-hadid (57) ayat 25).

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ

بِالْقِسْطِ ۖ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ

يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ ۚ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ ﴿٢٥﴾

Artinya: Sesungguhnya Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama Al-Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi Maha Perkasa.

Adil di sini dimaksudkan juga dalam penyelenggaraan sarana-sarana penghidupan. Keadilan yang harus ditegakkan ialah terlaksananya kehidupan atas dasar keseimbangan, yang kuat menolong yang lemah, yang kaya membantu yang miskin, sebaliknya yang lemah pun mendukung tegaknya keadilan dengan jalan yang baik, bukan dengan merongrong kepada yang kuat, yang miskin pun jangan merongrong yang kaya. Di samping itu keadilan dalam bidang ketenagakerjaan juga pada cara-cara memperoleh produksi, pendistribusian serta dalam pemanfaatannya.

4) Prinsip kejelasan aqad (perjanjian) dan transaksi upah

Islam sangat memperhatikan masalah akad, ia termasuk salah satu bagian terpenting dalam kehidupan perekonomian. Setiap orang beriman wajib untuk menunaikan apa yang telah diperjanjikan baik baik yang berkaitan dengan pekerjaan, upah, waktu bekerja dan sebagainya. Akad merupakan keharusan untuk dibuat dalam rangka mengatur secara praktis hubungan pekerja-majikan yang meliputi: etika, hak dan kewajiban antara kedua belah pihak.

Upah atau gaji adalah hak pemenuhan ekonomi bagi pekerja yang menjadi kewajiban dan tidak boleh diabaikan oleh para majikan atau pihak yang mempekerjakan. Sebegitu pentingnya masalah upah pekerja ini, Islam memberi pedoman kepada para pihak yang mempekerjakan orang lain bahwa prinsip pemberian upah harus mencakup dua hal, yaitu adil dan mencukupi.

Prinsip tersebut terangkum dalam sebuah hadis Nabi yang diriwayatkan Ibnu Majah,

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Artinya: “Berikanlah pekerja upahnya sebelum keringatnya kering” (HR. Ibnu Majah).

E. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian sebelumnya dapat dijelaskan secara singkat sebagai berikut:

1. Penelitian yang di lakukan oleh Rini Sulistiawati dengan judul “*Pengaruh Upah Minimum terhadap Penyerapan Tenaga Kerja dan Kesejahteraan Masyarakat di Provinsi di Indonesia*”, hasil penelitian Upah berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan yang negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Koefisien jalur yang bertanda negatif bermakna bahwa pengaruh upah terhadap penyerapan tenaga kerja adalah tidak searah, artinya apabila terjadi kenaikan upah, maka berpotensi untuk menurunkan penyerapan tenaga kerja, terutama tenaga kerja yang produktivitasnya rendah.³⁷
2. Penelitian yang dilakukan oleh Gusti Agung Indradewa dan Ketut Suardhika Natha yang berjudul “*Pengaruh Inflasi, PDRB Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Bali*”. Setelah pengujian dilakukan, hasil yang diperoleh adalah secara simultan, ketiga variabel bebas yang diuji memiliki pengaruh yang signifikan, sedangkan secara parsial,

³⁷Rini Sulistiawati, *Op.Cit.*, h. 202

Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dan upah minimum memiliki pengaruh yang positif dan signifikan sementara inflasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Provinsi Bali periode tahun 1994- 2013 .³⁸

3. Penelitian yang dilakukan oleh Imam Buchari yang berjudul *“Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur Di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015”*.

Berdasarkan hasil analisis secara simultan, upah minimum dan tingkat pendidikan secara signifikan mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja pada Industri manufaktur di Pulau Sumatera. Berdasarkan hasil analisis upah minimum memiliki koefisien negatif tapi upah minimum tidak memberikan dampak secara parsial dan tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja tingkat pendidikan memberikan dampak signifikan positif pada Penyerapan Tenaga Kerja.³⁹

4. Penelitian yang dilakukan oleh Lilyawati dan I Made Kembar Sri Budhi yang berjudul *“Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Dan Efisiensi Usaha Industri Furniture Kota Denpasar”*. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa modal dan teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja industri furniture di

³⁸I Gusti Agung Indradewa, Ketut Suardhika Natha, *Op.Cit.*, h. 923

³⁹Imam Buchari, *“Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur Di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015”*. *Jurnal Eksis*, Volume Xi No 1, April 2016, h. 73

Kota Denpasar. Variabel modal, teknologi dan penyerapan tenaga kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efisiensi usaha industri furniture di Kota Denpasar. Variabel modal dan teknologi mempengaruhi efisiensi usaha secara tidak langsung melalui penyerapan tenaga kerja, jadi penyerapan tenaga kerja merupakan variabel intervening yang memediasi variabel modal dan teknologi terhadap efisiensi usaha.⁴⁰

Penelitian yang telah dilakukan oleh ke empat peneliti telah memaparkan faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Dalam penelitian ini penulis akan mengembangkan penelitian yang telah dilakukan dengan cara menggabungkan beberapa variabel yang telah diteliti sebelumnya yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung. Dimana, dalam penelitian ini akan diambil beberapa variabel yang telah diteliti kemudian menggabungkan faktor-faktor yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja menjadi satu penelitian yang berbeda dari penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan menggunakan data yang time series terbaru dan setelah itu dilihat bagaimana Ekonomi Islam dalam menjawab masalah antar variabel. Jadi, perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu dengan menggabungkan faktor tingkat pendidikan dan upah minimum yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung dan di analisis menggunakan Ekonomi islam

⁴⁰Lilyawati I Made Kembar Sri Budhi, Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Dan Efisiensi Usaha Industri Furniture Kota Denpasar, *E-Jurnal Ep Unud*, Vol.5, No.8 Agustus 2016, h. 865

F. Kerangka Berpikir

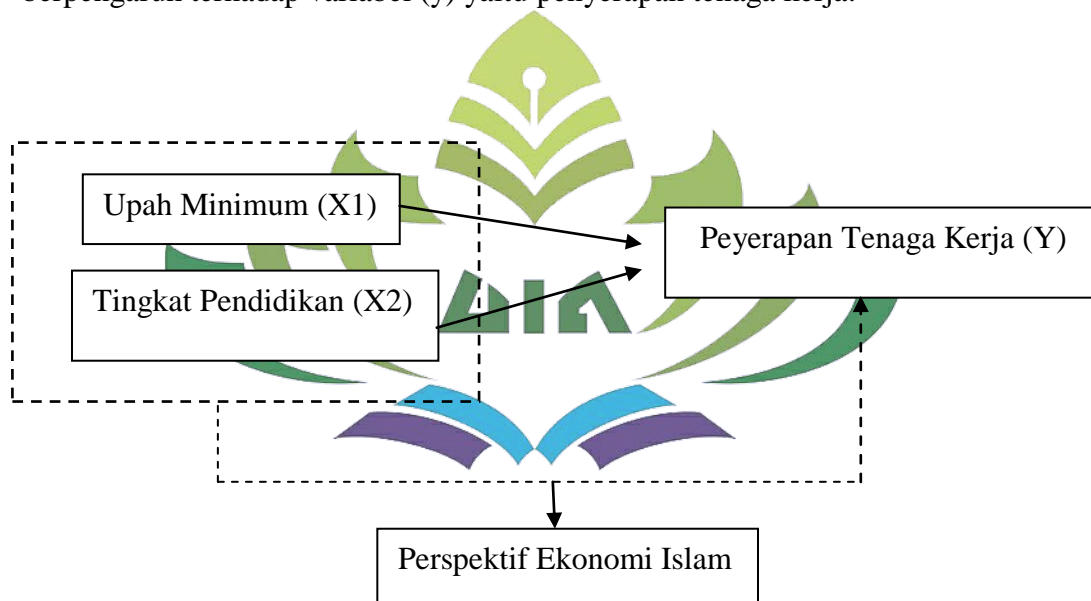
Faktor tenaga kerja sebagai bagian dari sumber daya manusia (SDM) pada masa pembangunan nasional termasuk faktor yang teramat penting bagi keberhasilan terselenggaranya pembangunan nasional di Indonesia. Pemanfaatan jumlah angkatan kerja tentu akan mampu mempercepat pembangunan dan pertumbuhan nasional. Masalah pengangguran muncul sebagai imbas dari jumlah tenaga kerja yang tidak seimbang dengan jumlah permintaan lapangan pekerjaan yang tersedia. Pengangguran yang jumlahnya bertambah terus menerus tentunya akan menambah beban perekonomian daerah dan mengurangi kesejahteraan rakyat.

Upah memainkan peranan yang penting dalam ketenagakerjaan. Upah merupakan salah satu faktor yang jika dilihat dari sisi penawaran ketenagakerjaan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Kenaikkan upah akan mengurangi penyerapan tenaga kerja dan sebaliknya penurunan upah akan meningkatkan penyerapan tenaga kerja. Kenaikkan upah berarti menaikkan kemakmuran penduduk. Kebijakan upah minimum merupakan sistem pengupahan yang telah diterapkan di beberapa Negara. Upah merupakan alat proteksi bagi pekerja untuk mempertahankan agar nilai upah yang diterima tidak menurun dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia antara lain melalui jalur formal maupun informal, pendidikan sering dikaitkan dengan modal manusia dalam bekerja. Jika tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang tinggi berarti

dia mempunyai modal manusia yang tinggi dalam memberikan output dalam bekerja. Tingkat pendidikan biasanya disajikan atau dianalisa dalam tiga tingkatan. Pendidikan rendah yaitu SD ke bawah, pendidikan SMP sampai SMA, dan Pendidikan Tinggi yaitu diatas SMA

Dari uraian diatas, maka kerangka pemikiran dituangkan dalam gambar berikut ini. Dimana variabel (x_1) yaitu upah minimum dan variabel (x_2) yaitu tingkat pendidikan berpengaruh terhadap variabel (y) yaitu penyerapan tenaga kerja:



Kerangka pikir di atas ini menunjukkan bagaimana Penyerapan tenaga kerja dipengaruhi oleh upah minimum dan tingkat pendidikan kemudian menganalisis secara parsial bagaimana pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja lalu dianalisis secara simultan dan kemudian dilihat seberapa besar upah minimum dan tingkat pendidikan tersebut mempengaruhi penyerapan tenaga kerja di provinsi Lampung dan di analisis dalam perspektif ekonomi islam.

G. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu keterangan sementara dari fakta yang diamati. Hipotesis merupakan rumusan jawaban sementara yang harus diuji kebenarannya dengan data yang dianalisis dalam kegiatan penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ho: Upah minimum tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung
 Ha: Upah minimum berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung
2. Ho: Tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung
 Ha: Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung
3. Ho: Upah minimum dan tingkat pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung
 Ha: Upah minimum dan tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Sifat Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivme, digunakan untuk penelitian yang populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan¹

Peneliti menggunakan penelitian kepustakaan (*library reseach*). Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang dilaksanakan dengan menggunakan literatur (kepustakaan) yaitu penelitian yang bertujuan mendapatkan data sekunder dengan cara melakukan penelaahan terhadap beberapa buku, data jurnal, dan artikel.² Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berkaitan dengan tenaga kerja dan ekonomi di ambil dari Badan Pusat Statistik Lampung yang berkaitan dengan data tingkat pendidikan, tingkat upah minimum dan tenaga kerja

¹Sugiyono, '*Metode Peneltian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&B*', (Bandung: Alfabeta, 2012),h. 8

² Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h.5.

2. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya penelitian ini bersifat asosiatif kausal (hubungan sebab akibat) yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menanyakan hubungan dua variabel atau lebih³ dan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat jadi disini ada variabel dependent yaitu upah minimum dan tingkat pendidikan, variabel independent yaitu penyerapan tenaga kerja.

B. Sumber Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, penulis menggunakan data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari studi kepustakaan antara lain mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan dan sebagainya.⁴ Data sekunder yang digunakan untuk mencapai tujuan dalam penelitian ini sepenuhnya di dapatkan dari Badan Pusat Statistik provinsi Lampung data upah minimum, tingkat pendidikan dan penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/kota provinsi Lampung. Periode data yang digunakan yaitu data sekunder tahun 2010-2016 berupa data runtut waktu (time series) dan yang bersifat eksternal didapat melalui sumber-sumber diluar instansi yang dipublikasikan dan juga jurnal, artikel, Al-Quran, hadist dan internet.

³ Sugiono., *Op.Cit.* h.36

⁴ Iqbal Hasan., *Op.Cit.*, h. 37

C. Metode Pengumpulan Data

1. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah cara pengumpulan data yang diperoleh dari bahan-bahan dokumentasi seperti laporan tahunan, dokumentasi yang dimiliki oleh perusahaan, buku tentang teori, dalil atau hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian.⁵ Data dalam penelitian ini diperoleh dalam bentuk data yang telah dikumpulkan, di publikasikan oleh Badan Pusat Statistik (BPS) Lampung.

2. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan suatu kegiatan pengumpulan data dan informasi dari berbagai sumber, seperti buku yang memuat berbagai ragam kajian teori yang sangat dibutuhkan, majalah, naskah, kisah sejarah, dan dokumen.⁶ Data penelitian ini juga diperoleh dari berbagai sumber seperti buku teori, jurnal-jurnal yang relevan dengan penelitian, ensiklopedi dan lain-lain.

3. Metode Observasi

Metode observasi adalah suatu kegiatan yang di peroleh dari pengamatan yang dilakukan dengan sengaja, sistematis mengenai fenomena

⁵ Nurul Zariah, *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), h. 191.

⁶ *Ibid*

sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan.⁷ Data yang di peroleh dalam penelitian menggunakan observasi langsung di Badan Pusat Statistik (BPS) Lampung dengan metode ini berusaha mengamati permasalahan yang berkaitan dengan judul skripsi ini.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dimulai ditarik kesimpulannya.⁸ Populasi yang akan diambil dalam penelitian ini adalah seluruh laporan data upah minimum, tingkat pendidikan dan penyerapan tenaga kerja enam tahun terakhir yaitu 2010-2016 yang ada di Kabupaten/Kota provinsi Lampung.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁹ Dalam hal ini penulis menggunakan sampel tujuh tahun terakhir yaitu 2010-2016 untuk 14 Kabupaten/Kota provinsi lampung yang telah berdiri sejak 7 tahun terakhir, alasan saya hanya memilih tahun sampai 2016 dikarena keterbatasan data yang ada di BPS untuk data ketiga variabel yang terbaru hanya sampai tahun 2016.

⁷ Joko Subagyo, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), h.

⁸Sugiono, *Op.Cit*, h. 80

⁹*Ibid.*, h. 81

Metode yang dilakukan dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah purposive sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu¹⁰ dalam penentuan sampel menggunakan purposive sampling maka ditetapkan oleh peneliti beberapa kriteria yang digunakan sebagai sampel yaitu data upah minimum menggunakan data time series, tingkat pendidikan dan penerapan tenaga kerja tahun 2010-2016 yang telah terangkum di Badan Pusat Statistik provinsi Lampung.

E. Definisi Operasional Variabel

Untuk memperjelas ruang lingkup penelitian, maka diperlukan pendefinisian variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Definisi operasional variabel-variabel tersebut adalah :

1. Variabel Bebas (X) (*Variabel Independen*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel ini sering disebut dengan variabel stimulus, predictor, antecedent.¹¹ Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

- a. Upah minimum adalah upah terendah yang dijadikan standar oleh pengusaha untuk menentukan upah yang sebenarnya dari pekerja/buruh yang bekerja diperusahaannya.¹²

¹⁰ *Ibid.*, h. 85

¹¹ Sugiono I., *Op. Cit.* h.59.

¹² Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), h. 71

- b. Tingkat pendidikan adalah suatu proses yang bertujuan untuk menambah keterampilan, pengetahuan, dan meningkatkan kemandirian maupun pembentukan kepribadian seseorang¹³

2. Variabel Terikat (Y) (*Variabel Dependen*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen.¹⁴ Variabel *dependen* dalam penelitian ini adalah penyerapan tenaga kerja yaitu setiap orang laki - laki maupun wanita yang sedang dalam atau akan melakukan pekerjaan, baik luar maupun dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁵

Tabel 3.1

Daftar Variabel Penelitian

Variabel	Ukuran	Sumber	Skala Pengukuran
Upah Minimum (X1)	Total Upah Minimum Kabupaten/Kota	Badan Pusat Statistik	Rasio (Rp)
Tingkat Pendidikan (X2)	Total Angkatan Kerja Berdasarkan Pendidikan	Badan Pusat Statistik	Rasio (orang)
Penyerapan Tenaga Kerja (Y)	Total Penduduk Yang Bekerja	Badan Pusat Statistik	Rasio (orang)

¹³ Br Arfida,., Op.Cit 77

¹⁴ Sugiyono I, *Op. Cit.* h.59.

¹⁵ Eunike Elisabeth Bawuno, Josep Bintang Kalangi Dan Jacline I. Sumual, Op.Cit

F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Setelah seluruh data terkumpul, maka langkah selanjutnya penulis menganalisa data tersebut sehingga dapat ditarik kesimpulan. Dalam menganalisa ini penulis menggunakan metode deduktif yakni berangkat dari fakta-fakta umum, peristiwa-peristiwa yang kongkrit, kemudian fakta-fakta dan peristiwa-peristiwa yang kongkrit ditarik generalisasi yang mempunyai sifat khusus.

Dalam analisis penelitian ini akan dibantu dengan menggunakan aplikasi komputer *SPSS17* untuk menjawab, menarik kesimpulan dan membuat keputusan berdasarkan analisis yang telah dilakukan.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui apakah terdapat masalah di dalam data regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). pada analisis regresi untuk memperoleh model regresi yang bisa dipertanggung jawabkan, maka asumsi-asumsi berikut harus dipenuhi. apabila data regresi sudah melewati empat masalah dalam uji asumsi klasik maka data dapat dikatakan lulus uji asumsi.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian dan sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian oleh karenanya analisis tentang distribusi secara normal merupakan analisis pendahuluan

dan menjadi prasyarat apakah suatu teknik analisis statistika dapat digunakan untuk menguji hipotesis¹⁶. Metode yang baik yang layak digunakan dalam penelitian ini adalah metode kolmogorovsmirnov untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang digunakan.

Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka data berdistribusi normal

Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal.¹⁷

b) Uji Multikolineritas¹⁸

Multikolineritas digunakan untuk menguji suatu model apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel itu secara individu terhadap variabel terikat. Pengujian ini untuk mengetahui apakah antar variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolineritas adalah koefisien korelasi antar variabel *independent* haruslah lemah dibawah 0,05 Jika korelasi kuat maka terjadi problem multikolineritas.

c) Uji Autokorelasi¹⁹

Uji Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

¹⁶Kadir, *Statistika terapan Kosep, Contoh dan Analisis data Dengan program Spss/lisrel dalam penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers:2015) h.. 143

¹⁷ V. Wiratna Sujarweni, *Spss Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Pers,2015), h. 52-56

¹⁸ Agung Abdul Rasul, *Praktikum Statistika Ekonomi Dan Bisnis*, (Jakarta : Mitra Wacana Media, 2010), h. 134

¹⁹ *Ibid.*,

Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokolerasi. Autokolerasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokolerasi dalam suatu penelitian.

d) Uji Heteroskedastisitas²⁰

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena gangguan varian yang berbeda antar observasi satu ke observasi lain. Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk

²⁰ *Ibid.*, 136

memprediksi variasi variabel dependen.²¹ Koefesien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (upah minimum dan tingkat pendidikan) terhadap variabel dependen (penyerapan tenaga kerja).

3. Regresi Linier Berganda

Untuk alat uji hipotesis peneliti menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda merupakan teknik analisis yang khas untuk jenis penelitian asosiatif. Analisis regresi bertujuan yang mempelajari pengaruh variabel bebas (predictor) terhadap variabel tak bebas (criterion).²² Hubungan atau pertautan antara dua variabel tersebut dinyatakan dalam persamaan matematika berikut:

$$\text{Model regresi: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e^{23}$$

a : konstanta atau besarnya koefisien sama dengan nol

b_1 : besarnya pengaruh upah minimum

b_2 : besarnya pengaruh tingkat pendidikan

X_1 : variabel upah minimum

X_2 : variabel tingkat pendidikan

Y : penyerapan tenaga kerja

e : faktor error

²¹ Imam Ghazali II, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2011), h.95.

²² Kadir, *Op.Cit.*, h. 175

²³ *Ibid.*, h. 187

4. Uji Hipotesis

a) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk pengujian terhadap variabel-variabel independen secara bersama-sama yang dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen.²⁴ Disini, peneliti menggunakan uji F dengan menggunakan probabilitas dengan tingkat keyakinan nilai α (5%) pada tingkat derajat 5%. Pengambilan kesimpulanya adalah dengan melihat nilai sig α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig < α maka H_0 ditolak
- 2) Jika nilai Sig > α maka H_a diterima

b) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui besarnya signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual (parsial), dengan menganggap variabel lain bersifat konstanta.²⁵ Pengambilan keputusannya dengan melihat nilai signifikasi yang dibandingkan dengan nilai α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig < α maka H_0 ditolak
- 2) Jika nilai Sig > α maka H_a diterima

²⁴Nur Samsiah., *Op.Cit.* h. 65

²⁵Sugiono, *Op.Cit.*, h.. 163

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Obyek Penelitian

1. Gambaran umum Provinsi Lampung¹

Provinsi Lampung sebelum tanggal 18 Maret 1964 adalah merupakan Keresidenan Lampung, yang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 3 tahun 1964, yang kemudian menjadi Undang-Undang Nomor 14 tahun 1964 Keresidenan Lampung ditingkatkan menjadi Provinsi Lampung dengan Ibukota Tanjungkarang-Telukbetung. Selanjutnya Kotamadya Tanjungkarang-Telukbetung tersebut berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 24 tahun 1983 telah diganti namanya menjadi Kotamadya Bandar Lampung terhitung sejak tanggal 17 Juni 1983. Secara administratif Provinsi Lampung dibagi dalam 14 (empat belas) Kabupaten/Kota yang selanjutnya terdiri dari beberapa wilayah Kecamatan dengan perincian sebagai berikut :

- a. Kabupaten Lampung Barat dengan Ibukotanya Liwa, luas wilayahnya 2.142,78 Km² terdiri dari 15 (lima belas) kecamatan.
- b. Kabupaten Tanggamus dengan Ibukotanya Kota Agung, luas wilayahnya 3.020,64 Km² terdiri dari 20 (dua puluh) kecamatan.
- c. Kabupaten Lampung Selatan dengan Ibukotanya Kalianda, luas wilayahnya 700,32 Km² terdiri dari 17 (tujuh belas) kecamatan.

¹ Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, Lampung Dalam Angka 2017

- d. Kabupaten Lampung Timur dengan Ibukotanya Sukadana, luas wilayahnya 5.325,03 Km² terdiri dari 24 (dua puluh empat) kecamatan.
- e. Kabupaten Lampung Tengah dengan Ibukotanya Gunung Sugih, luas wilayahnya 3.802,68 Km² terdiri dari 28 (dua puluh delapan) kecamatan.
- f. Kabupaten Lampung Utara dengan Ibukotanya Kotabumi, luas wilayahnya 2.725,87 Km² terdiri dari 23 (dua puluh tiga) kecamatan.
- g. Kabupaten Way Kanan dengan Ibukotanya Blambangan Umpu, luas wilayahnya 3.921,63 Km² terdiri dari 14 (empat belas) kecamatan.
- h. Kabupaten Tulang Bawang dengan Ibukotanya Menggala, luas wilayahnya 3 466,32 Km² terdiri dari 15 (lima belas) kecamatan.
- i. Kabupaten Pesawaran dengan Ibukota Gedong Tataan, luas wilayahnya 2.243,51 Km² terdiri dari 11 (Kecamatan) kecamatan.
- j. Kabupaten Pringsewu dengan ibukota Pringsewu, luas wilayahnya 625,00 Km² terdiri 9 (sembilan) kecamatan
- k. Kabupaten Mesuji dengan ibukota Mesuji, luas wilayahnya 2.184,00 Km² terdiri 7 (tujuh) kecamatan
- l. Kabupaten Tulang Bawang Barat dengan ibukota Panaragan Jaya, luas wilayahnya 1.201,00 Km² terdiri 8 (delapan) kecamatan
- m. Kabupaten Pesisir Barat dengan ibukota Krui., luas wilayahnya 2.907,23 Km² terdiri 11 (sebelas) kecamatan
- n. Kota Bandar Lampung dengan luas wilayah 296 Km² terdiri dari 20 (dua puluh) kecamatan.

- o. Kota Metro dengan luas wilayah 61,79 Km² terdiri dari 5 (lima) kecamatan.

2. Sejarah Provinsi Lampung²

Provinsi Lampung lahir pada tanggal 18 maret 1964 dengan ditetapkannya peraturan pemerintah nomor 3/1964 yang kemudian menjadi undang-undang nomor 14 tahun 1964. Sebelum itu provinsi Lampung merupakan keresidenan yang tergabung dengan provinsi Sumatera Selatan.

Kendatipun provinsi Lampung sebelum tanggal 18 maret 1964 tersebut secara administratif masih merupakan bagian dari provinsi Sumatera Selatan, namun daerah ini jauh sebelum Indonesia merdeka memang telah menunjukkan potensi yang sangat besar serta corak warna kebudayaan tersendiri yang dapat menambah khasanah adat budaya di nusantara yang tercinta ini. Oleh karena itu pada zaman VOC daerah Lampung tidak terlepas dari incaran penjajahan Belanda.

Secara administratif provinsi Lampung dibagi dalam 15 Kabupaten/Kota yaitu Kabupaten Lampung Barat, Kabupaten Tanggamus, Kabupaten Lampung Timur , Kabupaten Lampung Tengah , Kabupaten Way Kanan, Kabupaten Tulang Bawang , Kabupaten Pesawaran, Kabupaten Pringsewu, Kabupaten Mesuji, Kabupaten Tulang Bawang Barat, Kabupaten Pesisir Barat, Kota Bandar Lampung dan Kota Metro.

² Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung, Lampung Dalam Angka 2017

Sejak berdirinya provinsi Lampung tahun 1964 sampai saat ini telah dijabat oleh 9 Gubernur/ kepala Daerah Tingkat I berturut-turut sebagai berikut :

Tabel 4.1

Daftar Gubernur Provinsi Lampung Beserta Periode Jabatan

No	No Nama Gubernur Tingkat I	Periode
1	Koesno Danu Upoyo	1964 - 1966
2	Hi. Zaina Abidin PA	1966 - 1972
3	R. Soetiyoso	1972 - 1978
4	Yasir Hadibroto	1978 - 1988
5	Poedjono Pranyoto	1988 -1998
6	Drs. Oemarsono	1998 - 2002
7	Hari Sabarno	2002 - 2004
8	Drs. Hi. Sjachroeddin ZP,SH	2004 - 2008
9	Drs. Syamsura Ryacudu	2008 – 2009
10	Drs. Hi. Sjachroeddin ZP,SH	2009 - 2014
11	M. Ridho Ficardo, Spi, Msi	2014 - sekarang

3. Populasi dan tenaga kerja

Penduduk Provinsi Lampung berdasarkan proyeksi penduduk tahun 2016 sebanyak 8.205.141 jiwa yang terdiri atas 4.205.694 jiwa penduduk laki-laki dan 3.999.447 jiwa penduduk perempuan. Dibandingkan dengan proyeksi jumlah penduduk tahun 2016, penduduk Lampung mengalami pertumbuhan sebesar 1,08 persen. Sementara itu besarnya angka rasio jenis kelamin tahun 2016 penduduk laki-laki terhadap penduduk perempuan sebesar 105.

Kepadatan penduduk di Provinsi Lampung tahun 2017 mencapai 237 jiwa/km². Kepadatan Penduduk di 15 kabupaten/ kota cukup beragam dengan kepadatan penduduk tertinggi terletak di Kota BandarLampung dengan kepadatan sebesar 3.371 jiwa/km² dan terendah di Kabupaten Pesisir Barat sebesar 52 jiwa/Km². Sementara itu jumlah rumah tangga mengalami pertumbuhan sebesar 1,84 persen dari tahun 2016.

Jumlah Penduduk yang berumur 15 tahun keatas yang merupakan angkatan kerja di Provinsi Lampung pada tahun 2016 mencapai 4.121.668 jiwa dari 5.921.182 penduduk. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja mencapai 69,61 dengan tingkat Pengangguran sebesar 4,62.

B. Hasil Analisis Data

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Data yang diuji sebelumnya harus memenuhi persyaratan normalitas, pengujian ini digunakan uji *one sample kolmogrov-smirnov*. Data yang dinyatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil analisis terhadap asumsi normalitas dengan *kolmogrof-smirnov* terhadap nilai residual dari persamaan regresi disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.2
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardize d Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.43753545
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.067
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		1.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.217

Sumber : SPSS 17 data diolah 2018

Hasil uji normalitas pada tabel 4.2 di atas dengan menggunakan metode *one sample kolmogrov-smirnov* menunjukkan bahwa nilai residual dari variabel independen dan variabel dependen pada jumlah (N) sebesar 98 adalah 0,217. Berarti data dari penelitian ini berdistribusi normal karena nilai residualnya lebih besar dari signifikansi 0,05 atau $0,217 > 0,05$, sehingga model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

b. Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk melihat terdapat gangguan atau tidak terhadap data di mana multikolinieritas terjadi apabila ada kolerasi antar variabel independen. Dengan demikian uji

ini dilakukan agar data yang ada harus terbebas dari gangguan multikolinieritas. Jika hasil uji mempunyai masalah multikolinearitas apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,1 atau nilai VIF lebih besar dari 10 maka data tersebut lolos uji multikolinieritas. Adapun hasil dari pengolahan data adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.118	2.132		4.277	.000		
UpahMinimum	-.094	.153	-.045	-.618	.538	.987	1.013
TingkatPendidikan	.473	.049	.709	9.692	.000	.987	1.013

Sumber : SPSS 17 data diolah 2018

berdasarkan uji multikolenieritas diatas dapat dijelaskan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel independen dalam model regresi yaitu dengan melihat VIF dan nilai *tolerance*. Hasil perhitungan *tolerance* yaitu 0,999 menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,1 karena $0,987 > 0,100$ yang berarti tidak ada korelasi antara variabel

independen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Nilai VIF adalah 1,001 lebih kecil dari 10 atau $1,013 < 10$ yang artinya tidak terjadi multikolinieritas.

c. Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antara anggota serangkaian data observasi yang diuraikan menurut waktu (*times-series*) atau ruang (*cross section*). Metode yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya gejala autokorelasi dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji *Runs Test*, sebagai bagian dari *statistic non-parametric* dapat pula digunakan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak (sistematis).

Ho : residual (res_1) random (acak)

Ha : residual (res_1) tidak random (sistematis)

Hasil uji autokorelasi (Uji Runs test) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Autokorelasi

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.06420
Cases < Test Value	49
Cases >= Test Value	49
Total Cases	98
Number of Runs	20
Z	-6.092
Asymp. Sig. (2-tailed)	1.112

Sumber : SPSS 17 data diolah 2018

Hasil uji autokorelasi (*Runs Test*) pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai probabilitas 1,112 signifikan diatas 0,05 yang berarti H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual random (acak) atau tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual

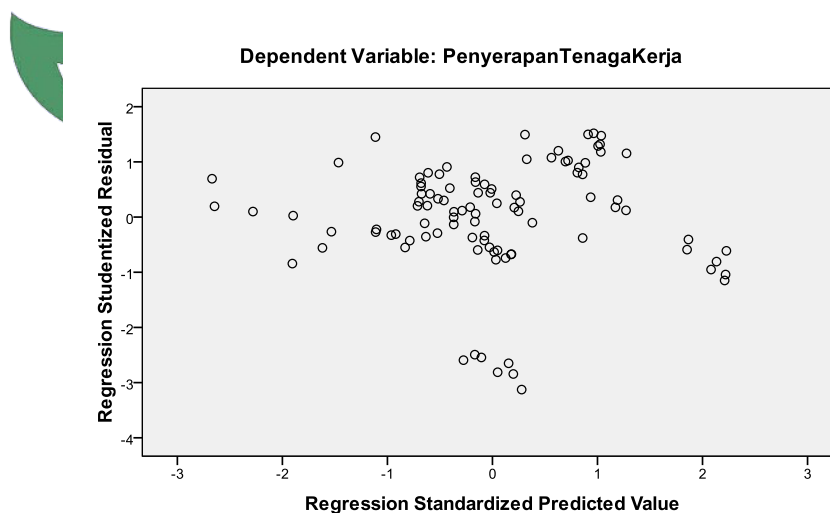
d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dan *residual* satu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara

memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan pola gambar *scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik – titik data menyebar di atas dan di bawah atau angka 0, titik-titik data yang tidak mengumpul hanya diatas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, hasil penyebaran titik-titik data tidak berpola. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Scatterplot

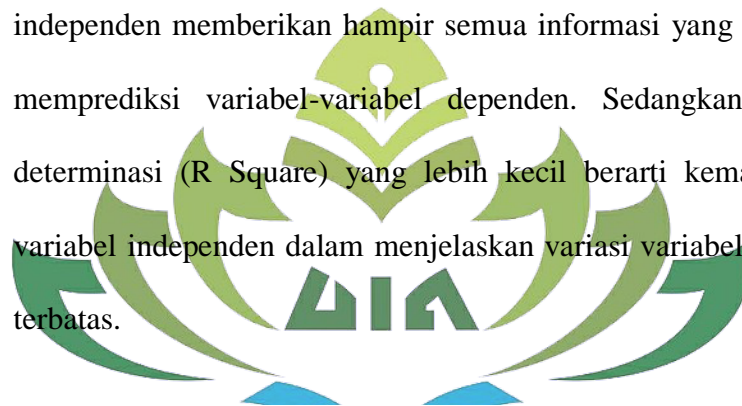


Hasil pengolahan data heteroskedastisitas pada gambar diperoleh titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah

saja, penyebaran titik-titik data tidak berpola jadi tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Hasil Uji Koefesien Determinasi (R Square)

Koefesien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Apabila angka determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Sedangkan nilai koefesien determinasi (R Square) yang lebih kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas.



Tabel 4.5
Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.498	.487	.44212

Sumber : SPSS 17 data diolah 2018

Dari tabel 4.5 , diketahui nilai koefesien determinasi (R Square) sebesar 0,498 (nilai 0,498 adalah pengkuadratan dari koefesien korelasi R, yaitu $0,706 \times 0,706 = 0,498$). Besarnya angka koefesien determinasi (R Square) $0,498 = 49,8\%$, yang artinya adalah besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas dalam hal ini menjelaskan variabel penyerapan tenaga kerja

adalah sebesar 49,8%,,, sedangkan sisanya 50,2% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain yang tidak dimaksud dalam penelitian ini.

3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.6
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.118	2.132		4.277	.000
UpahMinimum	-.094	.153	-.045	-.618	.538
TingkatPendidikan	.473	.049	.709	9.692	.000

Sumber : SPSS 17 data diolah 2018



Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Regresi berganda berguna untuk meramalkan pengaruh dua variabel predictor atau lebih terhadap satu variabel kriterium atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua variabel bebas (X) atau lebih dengan sebuah variabel terikat (Y). Analisis regresi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Lampung tahun 2010-2016.

Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 9,118 - 0,94X_1 + 0,473X_2 + e$$

Dimana : a = konstanta = 9,118

X_1 = upah minimum

b_1 = -0,94

X_2 = tingkat pendidikan

b_2 = 0,473

Koefisien – koefisien persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta (a) sebesar 9,118, menunjukkan bahwa jika variabel independen lainnya bernilai nol, maka variabel penyerapan tenaga kerja mengalami kenaikan sebesar 9,118.
- b. Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi berganda koefisien regresi pada variabel upah minimum bertanda negatif sebesar -0,94, menunjukkan apabila variabel upah minimum mengalami peningkatan sebesar 1%, maka variabel penyerapan tenaga kerja mengalami penurunan sebesar 0,94%. Hasil perhitungan koefisien regresi bernilai negatif berarti terjadi hubungan negatif antara upah minimum dengan

penyerapan tenaga kerja. Jika jumlah upah minimum semakin bertambah maka akan menurunkan jumlah penyerapan tenaga kerja, dan sebaliknya jika jumlah upah minimum berkurang maka akan menaikkan jumlah penyerapan tenaga kerja.

- c. Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi berganda koefisien regresi pada variabel tingkat pendidikan bertanda positif sebesar 0,473, menunjukkan apabila variabel tingkat pendidikan mengalami peningkatan sebesar 1%, maka variabel penyerapan tenaga kerja mengalami peningkatan sebesar 0,473%. Hasil perhitungan koefisien regresi bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara tingkat pendidikan dengan penyerapan tenaga kerja. Jika jumlah tingkat pendidikan semakin bertambah maka akan menaikkan jumlah penyerapan tenaga kerja, dan sebaliknya jika jumlah tingkat pendidikan menurun maka akan menurunkan jumlah penyerapan tenaga kerja.

4. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji f ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen yang terdiri dari upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/Kota provinsi

Lampung secara bersama-sama. Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% (0,05).

Tabel 4.7
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.410	2	9.205	47.093	.000 ^a
	Residual	18.569	95	.195		
	Total	36.980	97			

Sumber : SPSS 17 data diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui hasil uji signifikan simultan (Uji F) di atas menunjukkan nilai sig $0,000 < 0,05$, dan nilai f hitung $47,093 > f \text{ tabel } 3,11$. Hal ini menunjukkan:

- 1) Jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak.
- 2) Jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima.

Hipotesis berbunyi:

H_0 : tidak ada pengaruh secara simultan upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja.

H_1 : upah minimum dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.

Hasil uji signifikan simultan (Uji F) menunjukkan nilai sig $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga dapat ditunjukkan bahwa variabel upah minimum dan tingkat pendidikan secara simultan berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja.

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji T ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/kota provinsi Lampung. Keputusan penerimaan hipotesis atau penolakannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan menolak H_a (koefisien regresi tidak signifikan). Hal ini membuktikan bahwa secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima (koefisien regresi signifikan). Hal ini berarti bahwa secara parsial variabel *independen* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*.

Tabel 4.8
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.118	2.132		4.277	.000
UpahMinimum	-.094	.153	-.045	-.618	.538
TingkatPendidikan	.473	.049	.709	9.692	.000

Sumber : SPSS 17 data diolah 2018

Berdasarkan pengujian regresi secara parsial pada tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa variabel upah minimum (X1) dengan nilai signifikan $0,538 > 0,05$, dan nilai t hitung $-0,618 < t$ tabel 1,985 sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa upah minimum (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja (Y).

Sedangkan variabel tingkat pendidikan (X2), dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan nilai t hitung $9,692 > 1,985$, sehingga dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa pendidikan (X2) berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja (Y).

C. Pembahasan

1. Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Secara Parsial Di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung Tahun 2010-2016

a. Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung Tahun 2010-2016

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa upah minimum tidak berpengaruh signifikan ($0,538 > 0,05$), serta berdasarkan uji 2 sisi pada uji signifikan parametrik individual (uji t) pada variabel upah minimum juga menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $-0,618$ artinya t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0,618 < 1,985$) nilai terhadap penyerapan tenaga kerja. Dengan melihat hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antara upah minimum terhadap penyerapan tenaga kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja yang artinya H_a ditolak dan H_o diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Samsiah dengan hasil penelitian upah minimum tidak berpengaruh signifikan dan berregresi negatif terhadap penyerapan tenaga kerja.

Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Mankiw yakni teori upah efisiensi. Upah minimum tidak memiliki dampak penurunan

penyerapan tenaga kerja dikarenakan ketika tingkat upah naik maka pekerja mampu memenuhi kebutuhan hidup lebih tinggi dari angka kebutuhan hidup layak. Ketika nutrisi para pekerja lebih baik maka mereka akan memiliki produktifitas yang lebih tinggi dan dampaknya akan meningkatkan output. Tingginya produktifitas karyawan dalam menghasilkan output dapat menekan biaya produksi yang dikeluarkan oleh perusahaan sehingga tidak terjadi pengurangan penyerapan tenaga kerja. jadi meskipun *marginal cost* yakni tingkat upah naik namun hal tersebut tidak berdampak dikarenakan *marginal product of labor (MPL)* juga mengalami kenaikan sehingga kondisi laba keseimbangan $MC=MR$ atau $W=MPL \times P$ tetap terjaga dengan baik. Dengan membayar upah yang lebih tinggi maka pekerja akan meningkatkan produktifitas dan tidak akan bermalas-malasan dan dengan demikian meningkatkan produktifitas mereka.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh peneliti dari imam buhari dalam jurnalnya. Penelitiannya menyatakan bahwa upah minimum provinsi secara parsial tidak memiliki pengaruh dan memiliki koefisien negatif terhadap penyerapan tenaga kerja. Dalam penelitiannya dikatakan bahwa kenaikan upah minimum provinsi setiap tahunnya tidak banyak mempengaruhi dalam permintaan tenaga kerja. Menurutny, hal tersebut menunjukkan bahwa upah minimum

berpengaruh negatif terhadap jumlah pengangguran. Jadi naiknya upah minimum regional dapat menekan jumlah pengangguran. Ketika upah minimum meningkat maka dorongan seseorang untuk mencari pekerjaan semakin tinggi dan menyebabkan *supply of labor* meningkat. Dengan meningkatnya penawaran tenaga kerja akan mendorong pengurangan jumlah pengangguran. Namun meskipun upah minimum tidak berpengaruh terhadap penyerapan tenaga kerja pemerintah Provinsi Lampung harus tetap bijaksana dalam menentukan upah minimum pada tahun-tahun selanjutnya. Hal tersebut untuk menjaga agar kondisi pasar tenaga kerja tetap pada stabilitas yang baik.

b. Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung tahun 2010-2016

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan ($0,000 < 0,05$,) serta berdasarkan uji 2 sisi pada uji signifikan parametrik individual (uji t) pada variabel tingkat pendidikan juga menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 9,692 artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($9,692 > 1,985$) nilai terhadap penyerapan tenaga kerja. Selanjutnya koefisien regresinya sebesar 0,473 menunjukkan bahwa setiap penambahan tingkat pendidikan 1% maka akan meningkatkan tingkat penyerapan tenaga kerja sebesar 0,473%. Dengan melihat hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antara tingkat

pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang diteliti oleh Imam Buchari yang mengatakan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh positif dan memiliki koefisien yang positif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Mankiw Angkatan kerja yang memiliki pendidikan hingga tahap universitas dan bekerja kelak akan memiliki kapabilitas dalam mengembangkan produksi dengan cara memanfaatkan ilmu pengetahuan sebagai sarana untuk meningkatkan output. output yang meningkat akan berdampak pada peningkatan penyerapan tenaga kerja.

Tabel 4.9
Partisipasi Angkatan Kerja Berdasarkan Pendidikan Diploma
I/II/III, Universitas di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung (Persen)

Wilayah	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Lampung Barat	4,06	2,87	1,76	3,06	3,99	5,44	5,75
Tanggamus	4,22	2,96	4,18	6,16	4,01	3,29	4,36
Lampung Selatan	5,69	6,99	8,94	9,92	9,17	4,50	6,32
Lampung Timur	4,28	4,43	5,12	5,92	5,36	3,70	6,31
Lampung Tengah	4,49	5,39	5,24	5,40	6,86	5,04	5,55
Lampung Utara	5,1	5,44	4,89	7,01	5,53	4,83	11,07
Waykanan	3,74	3,29	5,38	4,76	3,32	3,49	5,31
Tulang Bawang	3,58	3,45	3,47	1,84	4,81	4,11	5,70
Pesawaran	4,38	4,03	6,82	5,83	6,39	6,89	3,85
Pringsewu	7,03	6,36	7,81	8,53	8,01	9,03	9,14

Mesuji	2,16	2,97	1,76	1,38	1,26	3,53	3,46
Tulang Bawang Barat	3,9	3,56	4,12	3,74	5,04	5,13	5,53
Bandar Lampung	15,5	20,60	24,43	24,74	22,92	17,43	23,28
Metro	21,67	13,70	18,14	16,74	16,54	23,24	21,35

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, bahwa tingkat pendidikan Diploma, Universitas di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung mengalami Fluktuatif dan cenderung mengalami peningkatan dari tahun 2010 ke tahun 2016. Tingkat partisipasi pendidikan terendah pada Kabupaten Mesuji pada tahun 2010 hanya 2,16% dan pada tahun 2016 sebesar 3,46% dari Total Angkatan kerja, dan yang tertinggi pada Kota Bandar Lampung dan Metro yang setiap tahunnya jauh diatas dari Kabupaten/Kabupaten yang lain. Peningkatan tingkatan pendidikan yang ada di Kabupaten/Kota provinsi Lampung akan meningkatkan produksi saat bekerja.

Hal ini dapat di artikan bahwa modal fisik dan modal manusia memiliki kontribusi positif terhadap output yang dihasilkan. Menurut fungsi produksi bila input yang digunakan naik maka output yang dihasilkan akan naik, input yang digunakan dalam faktor produksi menurut David Romer modal fisik dan modal manusia. Produsen selalu memiliki tujuan untuk meningkatkan laba dan output yang diproduksi. Oleh karena itu ketika output yang diproduksi meningkat maka produsen akan berusaha meningkatkan lebih banyak output agar meningkatkan laba yang diperoleh dengan cara menyerap tenaga kerja. Maka tingginya hasil

produksi yang dihasilkan oleh suatu perusahaan, akan mendorong perusahaan untuk menambah jumlah tenaga kerjanya. Namun tenaga kerja yang diutamakan pada sektor industri tersebut lebih kepada tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan yang lebih bagus dan memiliki keahlian.

2. Pengaruh Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Secara Simultan Di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung Tahun 2010-2016

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan model regresi linier berganda dimana menggunakan Uji Signifikasi Simultan (Uji F) diperoleh hasil nilai nilai sig $0,000 < 0,05$, dan nilai F hitung $47,093 > F$ tabel 3,09 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang diestimasi layak untuk menjelaskan pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap variabel terikat yaitu penyerapan tenaga kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel X1 (upah minimum) dan X2 (tingkat pendidikan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (penyerapan tenaga kerja) di Kab/Kota Provinsi Lampung pada tahun 2010-2016, maka dapat dikatakan dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o ditolak.

Selanjutnya dari analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R sebesar 0,498. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu variabel

upah minimum (X1) dan tingkat pendidikan (X2) mempunyai keeratan hubungan dengan variabel penyerapan tenaga kerja (Y) dan memiliki kontribusi sebesar 49,8%, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian. Nilai koefisien regresi pada variabel upah minimum bertanda negatif sebesar -0,94, menunjukkan apabila variabel upah minimum mengalami peningkatan sebesar 1%, maka variabel penyerapan tenaga kerja mengalami penurunan sebesar 0,94% dan nilai koefisien regresi pada variabel tingkat pendidikan bertanda positif sebesar 0,473, menunjukkan apabila variabel tingkat pendidikan mengalami peningkatan sebesar 1%, maka variabel penyerapan tenaga kerja mengalami peningkatan sebesar 0,473%.

Penelitian ini sejalan dengan Imam Buhari dimana dalam penelitiannya bahwa variabel upah minimum dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap penyerapan tenaga kerja. Hasil ini sejalan dengan teori Michael P.Todaro dalam buku ekonomi pembangunan bahwasanya seseorang yang berhasil menamatkan pendidikannya dengan sendirinya mempunyai kemungkinan lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan berpenghasilan tinggi dari pada orang yang tidak menamatkan pendidikannya, perbedaan tingkat upah yang ada dalam sektor modern dan sektor tradisional dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, semakin besar antara perbedaan upah antara sektor tradisional dan sektor modern akan semakin besar pula permintaan terhadap tenaga kerja, maka dapat dikatakan

pemintaan akan tenaga kerja akan relative tinggi jika semakin tingginya pendidikan dan akan diikuti semakin tingginya upah .

3. Upah Minimum dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Provinsi Lampung dalam Perspektif Ekonomi Islam

Pertumbuhan penduduk yang tinggi dengan penambahan angkatan kerja telah menimbulkan masalah tersendiri, salah satu faktor yang mempengaruhi naik turunnya penyerapan tenaga kerja adalah upah minimum dan tingkat pendidikan, naiknya upah minimum dan tingkat pendidikan di provinsi Lampung di harapkan jika semakin naiknya upah minimum dan tingkat pendidikan maka akan banyak menyerap banyak tenaga kerja dan menjadikan masyarakat lebih produktif dalam bekerja. Namun penyerapan tenaga kerja di provinsi Lampung cenderung mengalami fluktuatif ditambah beban akan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin naik yang menyebabkan pengangguran semakin banyak dan menjadikan masyarakat tidak bekerja.

Sistem Ekonomi Islam tidak sekedar memandang kerja sebagai pendorong utama aktivitas perekonomian, tapi lebih dari itu kerja merupakan perbuatan mulia dalam rangka mewujudkan kemaslahatan bersama. Bekerja merupakan perintah Allah SWT dan menjadi sunnah Rosulullah SAW. Dalam Islam, pengangguran merupakan hal yang dilarang oleh Allah SWT. Karena

Islam mengajarkan manusia untuk bekerja sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, mencukupi kebutuhan keluarganya, dan membantu sesama manusia. Bekerja dalam sistem ekonomi Islam merupakan suatu keharusan bagi setiap muslim sebagai kewajiban syara' dan dipandang sebagai bentuk ibadah bagi yang melakukannya, sesuai dengan firman Allah dalam QS. An- Nahl: 16: 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: *Barang siapa yang mengerjakan amal Shaleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.*

Ayat diatas menjelaskan pentingnya untuk bekerja karena dalam bekerja seseorang akan mencukupi kebutuhan hidupnya dan keluarganya dan bahkan akan diberikan pahala yang sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan. Sedangkan hadits nabi yang berkaitan dengan bekerja dapat dikemukakan oleh Rosulullah SAW:

رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ
أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ
عَمَلِ يَدِهِ (رواه البخاري)

Artinya: "Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Tidak ada seorang yang memakan satu makananpun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud AS memakan makanan dari hasil usahanya sendiri". (HR. Imam Bukhari).

Teori afzarul rahman terhadap penetapan upah minimum adalah upah atau gaji ditentukan untuk memenuhi kebutuhan pokok seseorang. Dengan demikian upah tidak bergantung pada faktor penawaran dan permintaan tenaga kerja seperti yang ada pada sistem ekonomi modern. negara sebagai wakil Allah di muka bumi diharapkan dapat melakukan pemerataan rezeki terhadap anggota masyarakatnya. Dan tidak akan pernah membolehkan pemberian upah yang berada di bawah tingkat minimum agar pekerja dapat memenuhi kebutuhan pokoknya. Diriwayatkan Rasulullah s.a.w pernah bersabda:



إِذَا أَتَى أَحَدُكُمْ مَخْدُومُهُ بِطَعَامِهِ فَإِنْ لَمْ يَجْلِسْهُ مَعَهُ فَلْيُنَاوِلْهُ لُقْمَةً أَوْ لُقْمَتَيْنِ. أَوْ لَةً أَوْ أَكْ لَتَيْنِ فَإِنَّهُ وَلِيُّ عِلَاجِهِ

Artinya: “Berilah makanan dan pakaian kepada pelayan dan budak sebagaimana kebiasaannya dan berilah mereka pekerjaan sesuai dengan kemampuannya”.

Hadits ini jelas menganjurkan agar upah para pekerja harus cukup untuk menutupi kebutuhan-kebutuhan pokok mereka menurut taraf hidup pada saat itu. Sesuai dengan prinsip-prinsip dasar Islam yang telah ada, upah atau gaji ditentukan untuk memenuhi kebutuhan pokok seseorang

Tabel 4.10**Upah Minimum dan Kebutuhan Hidup Layak Provinsi Lampung 2010-2016**

Tahun	UMP	KHL
2010	767.500	861.340
2011	855.000	897.600
2012	975.000	1.008.109
2013	1.150.000	1.060.082
2014	1.399.037	1.399.037
2015	1.581.000	1.442.858
2016	1.763.000	2.200.000

Berdasarkan tabel 4.10 Kebutuhan hidup layak yaitu kebutuhan pekerja/buruh untuk dapat hidup layak secara fisik untuk kebutuhan satu bulan. Penetapan upah minimum di provinsi Lampung dari tahun 2010 sampai 2016 selalu mengalami peningkatan. Jika nilai KHL merupakan merupakan nilai kebutuhan minimum hidup seorang pekerja maka upah minimum belum mencapai target minimum berdasarkan nilai KHL pekerja. Artinya upah minimum di provinsi Lampung masih berada di bawah nilai KHL. Pada tahun 2010 KHL sebesar 861.340 namun upah minimum hanya sebesar 767.500 dan pada tahun 2011 KHL sebesar 897.600 upah minimum sebesar 855.000 dan pada tahun 2012 KHL 1.008.109 upah minimum sebesar 975.000 dan pada tahun 2016 KHL sebesar 2.200.000 upah minimum 1.763.000.

Jika dilihat dari konsep ekonomi Islam teori Afrazul Rahman dalam buku doktrin ekonomi Islam, bahwa pemberian upah harus layak untuk memenuhi kebutuhan hidup pokok maka dapat dilihat di provinsi lampung pada tahun 2010,2011,2012,2016 untuk penetapan UMP belum sesuai dengan yang dianjurkan dalam ekonomi Islam bahwa upah para pekerja harus cukup untuk menutupi kebutuhan-kebutuhan pokok mereka menurut taraf hidup pada saat itu dan upah tidak seharusnya jatuh di bawah kebutuhan hidup minimum dalam suatu masyarakat Menurut sunnatullah manusia memiliki kebutuhan pokok yang harus dipenuhi seperti kebutuhan akan pangan, sandang dan papan. Sehingga dalam menentukan tingkat upah harus berpedoman pada kebutuhan pokok tersebut. Oleh sebab itu, pemerintah provinsi Lampung dalam menetapkan upah minimum harus di atas kebutuhan hidup layak yang ada di provinsi Lampung

Perspektif ekonomi Islam dalam tingkat pendidikan, Dalam teori yang dikemukakan oleh Muhammad Irwan bahwa Konsekuensi dari SDM yang berkualitas dan memiliki ilmu pengetahuan adalah manusia diperintahkan untuk bekerja, mengolah lebih lanjut seluruh isi bumi guna memenuhi kebutuhannya. Hal ini dimaksud kan untuk menghindari manusia dari sifat malas, pasrah dan tidak beraktivitas (menganggur) yang berdampak timbulnya permasalahan sosial lainnya. Firman Allah yang berkaitan dengan manusia di antaranya manusia yang beriman dan bertakwa sebagaimana yang dijadikan

kriteria SDM yang berkualitas. Salah satu firman Allah yang berkaitan dengan manusia beriman terdapat pada Q.S. Al-Mujadilah ayat 11:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجٰلِسِ فَاَفْسَحُوْا يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ ۖ وَاِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا ۚ يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰتَوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ ۚ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌۭ

Artinya: *Hai orang-orang beriman apabila kamu dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", Maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*

Ayat ini memberikan dua ciri sekaligus manusia yang berkualitas yaitu 1) beriman dan 2) berilmu pengetahuan, hasilnya akan mendapat derajat yang lebih tinggi. Merujuk pada ayat ini, untuk membangun perekonomian suatu bangsa dituntut manusia yang berilmu pengetahuan didasarkan pada keyakinannya (iman) dengan mengikuti petunjuk dari Allah SWT penciptanya maupun Rasulullah SAW

Tabel 4.11
Angkatan Kerja Berdasarkan Pendidikan Diploma I/II/III, Universitas dan Bekerja di Provinsi Lampung Tahun 2010-2016

Tahun	Tingkat Pendidikan	Bekerja
2010	239.038	3.737.078
2011	239.292	3.368.486
2012	280.838	3.516.856

2013	300.188	3.471.602
2014	305.244	3.673.158
2015	252.149	3.635.258
2016	342400	3.896.230

Berdasarkan tabel 4.11 Kondisi pendidikan dan yang bekerja di Lampung mengalami perubahan dan fluktuatif, pada tahun 2011 tingkat pendidikan naik namun tenaga kerja yang terserap menurun, tahun 2012 mengalami peningkatan pada pendidikan dan tenaga kerja yang terserap, tahun 2013 mengalami penurunan pada tenaga kerja yang terserap, tahun 2014 mengalami peningkatan baik pendidikan dan tenaga kerja yang terserap, 2015 tingkat pendidikan mengalami penurunan dan juga tenaga kerja yang terserap, 2016 tingkat pendidikan mengalami peningkatan dan tenaga kerja yang terserap mengalami peningkatan, tujuan meningkatkan SDM berdasarkan pendidikan tinggi dan diploma sejalan dengan norma dalam ekonomi Islam melalui tercapainya maqashid syariah salah satunya menjaga agama dan menjaga Ilmu (akal) dan sesuai dengan cirri manusia adalah yang berkualitas adalah makin tingginya ilmu pengetahuan.

Berdasarkan hasil analisis diatas pada tahun 2011, 2013 dan 2015 tidak sesuai dengan prinsip ekonomi islam dalam teori Muhammad Irwan bahwa Konsekuensi dari SDM yang berkualitas dan memiliki ilmu pengetahuan adalah manusia diperintahkan untuk bekerja, seharusnya tingginya akan tingkat pendidikan menyebabkan masyarakat tindak

mengganggu padahal bekerja dalam ekonomi Islam merupakan kewajiban dan bernilai ibadah. Oleh karenanya, keberadaan SDM yang berkualitas dalam Ekonomi Islam menjadi syarat utama dalam menata perekonomian suatu bangsa yaitu beriman, berilmu dan berakhlaq mulia dalam mengolah SDA yang tersedia sehingga mampu mengangkat derajat penduduk suatu bangsa yang lebih tinggi



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan pembahasan terhadap data yang diperoleh dalam penelitian dengan judul “Pengaruh upah minimum dan tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja di provinsi Lampung perspektif ekonomi Islam tahun 2010-2016” maka kesimpulan skripsi ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian secara parsial variabel Upah minimum tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Penyerapan tenaga kerja di Kabupaten/kota provinsi Lampung. Hal ini dikarenakan ketika tingkat upah naik maka pekerja mampu memenuhi kebutuhan hidup lebih tinggi dari angka kebutuhan hidup layak. Ketika nutrisi para pekerja lebih baik maka mereka akan memiliki produktifitas yang lebih tinggi dan dampaknya akan meningkatkan output dan perusahaan akan menambahkan tenaga kerja untuk melakukan produksi.

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan ($0,000 < 0,05$,) terhadap penyerapan tenaga kerja. Selanjutnya koefisien regresinya sebesar 0,473 menunjukkan bahwa setiap penambahan tingkat pendidikan 1% maka akan meningkatkan tingkat penyerapan tenaga kerja sebesar 0,473%. Dengan melihat hasil analisis menunjukkan bahwa

hubungan antara tingkat pendidikan terhadap penyerapan tenaga kerja memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja, karena ketika output yang diproduksi meningkat maka produsen akan berusaha meningkatkan lebih banyak output agar meningkatkan laba yang diperoleh dengan cara menyerap tenaga kerja. Maka tingginya hasil produksi yang dihasilkan oleh suatu perusahaan, akan mendorong perusahaan untuk menambah jumlah tenaga kerjanya.

2. Dari hasil penelitian Uji Signifikasi Simultan (Uji F) diperoleh hasil nilai nilai sig $0,000 < 0,05$, dan nilai $F_{hitung} 47,093 > F_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel X_1 (upah minimum) dan X_2 (tingkat pendidikan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (penyerapan tenaga kerja) di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung pada tahun 2010-2016, maka dapat dikatakan dalam penelitian ini H_a diterima dan H_0 ditolak. Hasil ini sejalan dengan teori Michael P.Todaro dalam buku ekonomi pembangunan bahwasanya seseorang yang berhasil menamatkan pendidikannya dengan sendirinya mempunyai kemungkinan lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan berpenghasilan tinggi dari pada orang yang tidak menamatkan pendidikannya
3. Dalam Islam, Islam memandang bekerja bukan sekadar memenuhi kebutuhan perut, tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Seorang yang telah bekerja dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya akan bertambah martabat dan kemuliannya. Jika dilihat dari

konsep ekonomi Islam dalam pemberian upah yang layak maka dapat dilihat di provinsi lampung pada tahun 2010,2011,2012 dan 2016 untuk penetapan UMP belum sesuai dengan yang dianjurkan dalam ekonomi Islam bahwa upah para pekerja harus cukup untuk menutupi kebutuhan-kebutuhan pokok mereka menurut taraf hidup pada saat itu dan upah tidak seharusnya jatuh di bawah kebutuhan hidup minimum dalam suatu masyarakat. Kondisi pendidikan di Lampung mengalami perubahan dan kemajuan seiring dengan ikhtiar yang dilakukan oleh pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas tujuan meningkatkan SDM berdasarkan pendidikan tinggi dan diploma pada tahun 2011, 2013 dan 2015 tidak sesuai dengan prinsip ekonomi islam dalam teori Muhammad Irwan bahwa Konsekuensi dari SDM yang berkualitas dan memiliki ilmu pengetahuan adalah manusia diperintahkan untuk bekerja.

B. Saran

1. Bagi pemerintah provinsi Lampung hendaknya lebih memperhatikan tingkat upah minimum yang berlaku di Kabupaten/kota provinsi Lampung dan seharusnya upah minimum yang ditetapkan disesuaikan dengan kebutuhan pokok bagi para pekerja dikarena upah yang tinggi setiap tahunnya akan menurunkan tingkat penyerapan tenaga kerja di provinsi Lampung
2. Bagi Institusi/Lembaga Pendidikan Tinggi Lulusan pendidikan tinggi harus merubah *mindset* dari mencari pekerjaan menjadi pembuat lapangan pekerjaan

(*job creator*). Karena dengan seseorang menjadi *job creator*, maka mereka akan membuka lapangan pekerjaan baru yang dapat membantu orang lain yang belum memiliki pekerjaan dan harus meningkatkan *skill* dari para mahasiswanya dengan cara memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan kerja maupun *entrepreneur.*, sehingga hal ini dapat menyerap tenaga kerja di provinsi Lampung.

3. Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya, dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan sebuah bahan referensi untuk kegiatan mengajarnya ataupun penelitiannya. Dikarenakan penelitian ini masih memiliki kekurangan seperti keterbatasan dalam memperoleh data dan periode waktu yang digunakan hanya 7 tahun, maka penelitian selanjutnya diharapkan mampu meneliti dengan menambah variabel bebas lainnya dan tahun penelitian, sehingga mampu memberikan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Abdul Rasul, 2010, *Praktikum Statistika Ekonomi Dan Bisnis*, Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Al Alif M Nur Rianto, 2010, *Teori Makro Islam*, Bandung: Alfabeta.
- Anggun Kembar Sari, “ Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pertumbuhan Ekonomi, Dan Upah Terhadap Pengangguran Terdidik Di Sumatera Barat” *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
- Barthos Basir, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Basuki Pujoalwanto, 2014, *Perekonomian Indonesia Tinjauan Historis, Teoritis, dan Empiris*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Br Arfida, 2007, *Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Eunike Elisabeth Bawuno, Josep Bintang Kalangi Dan Jacline I. Sumual, “Pengaruh Investasi Pemerintah Dan Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Kota Manado (Studi Pada Kota Manado Tahun 2003-2012)”, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 15 No. 04 Tahun 2015.
- Herwanti Titiek, Kualitas Sumberdaya Manusia Dalam Perspektif Ekonomi Islam Di Nusa Tenggara Barat, “*Jurnal Ekonomi DAN Keuangan*, Volume 17, Nomor 2, Juni 2013.
- Huda Nurul, 2008, *Ekonomi Makro Islam*, Jakarta Kencana.
- Huda Nurul, et. al., 2015, *Ekonomi Pembangunan Islam* Jakarta: Pranadamedia Group.
- I Gusti Agung Indradewa Ketut Suardhika Natha, “Pengaruh Inflasi, Pdrb Dan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Provinsi Bali” *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, Volume .4, No.8 Agustus 2015.

- Imam Buchari, “Pengaruh Upah Minimum Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Manufaktur Di Pulau Sumatera Tahun 2012-2015”. *Jurnal Eksis*, Volume Xi No 1, April 2016.
- Iqbal Hasan, 2008, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Joko Subagyo, 2011, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Kadir, 2015, *Statistika terapan Kosep, Contoh dan Analisis data Dengan program Spss/lisrel dalam penelitian*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Lilyawati I Made Kembar Sri Budhi, Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan Tenaga Kerja Dan Efisiensi Usaha Industri Furniture Kota Denpasar, *E-Jurnal Ep Unud*, Vol.5, No.8 Agustus 2016.
- Mohammad Irham, Etos Kerja Dalam Perspektif Islam, *Jurnal Substantia*, Vol. 14, No. 1, April 2012.
- Murtadho Ridwan, “Standar Upah Pekerja Menurut Sistem Ekonomi Islam”, *Jurnal Equilibrium*, Volume 1, No.2, Desember 2013.
- Nur Samsiah, 2016, “Pengaruh Investasi, Upah Minimum Provinsi Dan Belanja Pemerintah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Industri Pengolahan Di Provinsi Sulawesi Selatan”. (Skripsi Program Sarjana Ilmu Ekonomi Uin Alauddin, Makasar.
- P. Joko Subagyo, 2011, *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta,
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 78 Tahun 2015, tentang Pengupahan, BAB IV, Pasal 42-45.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Nomor 78 Tahun 2015, tentang Pengupahan, BAB IV, Pasal 41.
- Pusat Bahasa, 2003, *Departemen Pendidikan Nasional*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Rahman Afzalur, 2006, *Doktrin Ekonomi Islam*, Yogyakarta: Dana Bakti Wakaf.

Retnowilis, “Analisis Pengaruh Upah Minimum, Investasi Dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Berdasarkan Pendidikan”, *Jurnal El-Dinar*, Vol. 3, No 1, Januari 2015.

Rini Sulistiawati. “Pengaruh Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Dan Kesejahteraan Masyarakat Di Provinsi Di Indonesia”. *Jurnal Eksos*. Vol 8, No 3, Oktober 2012.

Sindi Paramita Sari, Deky Anwar, “Analisis Pdrb, Tingkat Pendidikan Dan Tingkat Pengangguran Terhadap Tingkat Kemiskinan Di Provinsi Sumatera Selatan Periode 2004-2013”, *Jurnal I-Economic* Vol. 2. No.1 Juli 2016,

Sonny Sumarsono, 2009, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono, 2012, ‘*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&B*’, Bandung: Alfabeta.

Sukirno Sadono, 2013, *Mikro Ekonomi Teori Pengantar*, Jakarta: Raja Grafindo.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 Ayat 1.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 Ayat (8).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 1 Ayat (10-13).

V. Wiratna Sujarweni, 2015, *Spss Untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru Pers.

Wijayanti Asri, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.

Zariah Nurul, 2007, *Metode Penelitian Sosial dan Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Angkatan Kerja yang Bekerja di Kabupaten /Kota Provinsi Lampung Tahun

2010-2016

Wilayah	Penduduk Usia 15+ yang Bekerja (Jiwa)						
	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Lampung Barat	172764	150692	226724	234194	249084	217708	245405
Tanggamus	264049	264712	275018	250725	269984	242269	267337
Lampung Selatan	454422	391850	413061	394558	386611	377822	436955
Lampung Timur	484169	472970	452139	435008	460740	439285	476179
Lampung Tengah	639486	614025	619792	585425	597817	563349	631320
Lampung Utara	265131	258273	282401	242561	244304	253825	271763
Way Kanan	211912	203575	209359	199561	192783	192636	200384
Tulang Bawang	205855	179649	191149	174425	179058	172183	198165
Pesawaran	199288	172673	179458	168065	166944	154481	182685
Pringsewu	173612	172710	164027	163778	155330	155877	168886
Mesuji	98391	83504	90078	73724	83096	65290	95105
Tulang Bawang Barat	139818	126712	117621	120544	122461	117653	125929
Bandar Lampung	437884	407190	385417	361957	344714	354744	374664
Metro	72541	67590	66914	67077	63930	61364	62301
Provinsi Lampung	3896230	3635258	3673158	3471602	3516856	3368486	3737078

**Angkatan Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Diploma I/II/III, Universitas
di Kabupaten/Kota Provinsi Lampung Tahun 2010-2016 (Jiwa)**

Wilayah	Angkatan Kerja Menurut Kabupaten/Kota dan Pendidikan (Jiwa)						
	Diploma I/II/III, Universitas						
	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010
Lampung Barat	10037	8514	9262	7362	4488	6442	10531
Tanggamus	12149	9251	11582	16253	11689	7661	11853
Lampung Selatan	30184	18663	40332	41758	36816	28872	26326
Lampung Timur	31823	18345	25527	27253	24303	20465	21284
Lampung Tengah	36621	31925	43622	32713	32226	31607	29069
Lampung Utara	31100	13528	16567	18368	13016	14774	15206
Way Kanan	11592	7381	7210	9934	10751	6568	7799
Tulang Bawang	12169	7799	9605	3358	6582	6335	7422
Pesawaran	8155	12839	12557	10854	12202	6731	8496
Pringsewu	16649	16233	13653	14520	12904	10722	12480
Mesuji	3433	3105	1151	1131	1533	2110	2079
Tulang Bawang Barat	7888	6678	6257	4680	5157	4380	5113
Bandar Lampung	110954	77577	96356	100257	96063	83164	65954
Metro	16244	16562	11563	11747	13108	9461	15426
Provinsi Lampung	342400	252149	305244	300188	280838	239292	239038

Upah Minimum Kabupaten/Kota Provinsi Lampung Tahun 2010-2016

No	Wilayah	Upah Minimum Kab/Kota Provinsi Lampung 2010-2016						
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1	Lampung Barat	767500	855000	975000	1150000	1399037	1581000	1763000
2	Tanggamus	767500	855000	975000	1150000	1399037	1581000	1763000
3	Lampung Selatan	767500	855000	975000	1150000	1402000	1595000	1800500
4	Lampung Timur	767500	855000	975000	1150000	1399037	1581000	1763100
5	Lampung Tengah	776000	862500	982000	1154500	1400000	1588000	1770620
6	Lampung Utara	767500	855000	975000	1150000	1399037	1581000	1763000
7	Way Kanan	767500	866000	983000	1160000	1408000	1590000	1763000
8	Tulang Bawang	776500	863000	982000	1155000	1401000	1585500	1771200
9	Pesawaran	767500	855000	975000	1150000	1399037	1581000	1763000
10	Pringsewu	767500	855000	975000	1150000	1399037	1581000	1763000
11	Mesuji	767500	855000	975000	1150000	1399037	1581000	1763000
12	Tulang Bawang Barat	767500	855000	975000	1150000	1399037	1581000	1792100
13	Bandar Lampung	776000	865000	981000	1165000	1422500	1649500	1870000
14	Metro	767500	855000	975000	1150000	1420000	1582000	1764000

Data Olahan SPSS17

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.43753545
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.067
	Negative	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		1.053
Asymp. Sig. (2-tailed)		.217

Hasil Uji Multikolinieritas

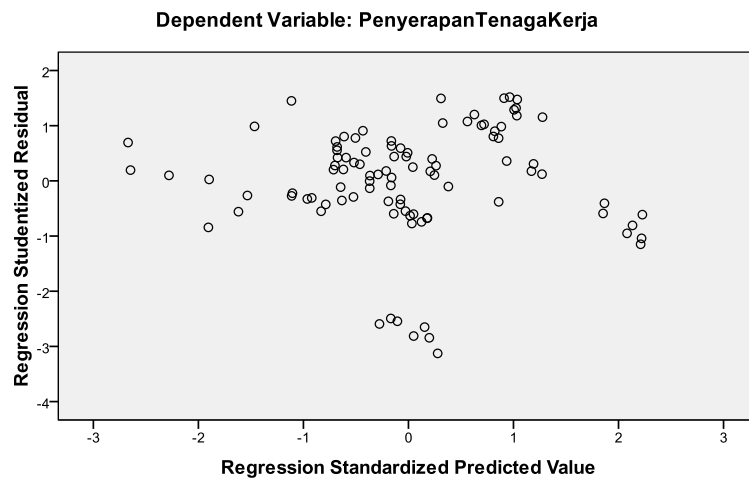
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.118	2.132		4.277	.000		
UpahMinimum	-.094	.153	-.045	-.618	.538	.987	1.013
TingkatPendidikan	.473	.049	.709	9.692	.000	.987	1.013

Hasil Uji Autokorelasi

	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.06420
Cases < Test Value	49
Cases >= Test Value	49
Total Cases	98
Number of Runs	20
Z	-6.092
Asymp. Sig. (2-tailed)	1.112

Heteroskedastisitas

Scatterplot



Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 ^a	.498	.487	.44212

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.118	2.132		4.277	.000
	UpahMinimum	-.094	.153	-.045	-.618	.538
	TingkatPendidikan	.473	.049	.709	9.692	.000

Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.410	2	9.205	47.093	.000 ^a
	Residual	18.569	95	.195		
	Total	36.980	97			

Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.118	2.132		4.277	.000

UpahMinimum	-.094	.153	-.045	-.618	.538
TingkatPendidikan	.473	.049	.709	9.692	.000

